# Diperas, Dibuang!

## Proses dan Dampak Relokasi dan Ekspansi bagi Buruh Pemasok Nike, Adidas dan Asics

Penulis:
Syarif Arifin

Diterbitkan oleh:
CCC Koalisi Indonesia
2019

# Ringkasan Eksekutif

Laporan ini berdasarkan penelitian CCC Koalisi Indonesia yaitu KASBI, KSBSI Garteks, GSBI, SPN, FBLP, LIPS, dan TURC, dari Februari sampai April 2019. Penelitian dilakukan di Jakarta, Banten, Jawa Barat dan Jawa Tengah.

Penelitian menggunakan metodologi riset aksi. Data diperoleh dengan pengamatan terlibat, wawancara mendalam, dan pengisian kuesioner yang menjadi korban relokasi dan ekspansi pabrik. Data pendukung diperoleh melalui studi dokumentasi dan pengumpulan kliping berita. Dengan pendekatan tersebut diharapkan dapat menggali dan menangkap realitas dampak relokasi dan ekspansi terhadap buruh, tanggung jawab perusahaan pemasok dan pemilik merek.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan model *purposive*. Artinya, responden ditentukan secara sistematis dengan kualifikasi yang ditentukan oleh peneliti. Responden dipilih dengan kualifikasi yaitu korban ekspansi dan relokasi pabrik, masih bekerja atau sudah tidak bekerja, buruh biasa, buruh anggota, dan pengurus serikat buruh tingkat pabrik di masing-masing perusahaan wilayah yang melakukan relokasi atau ekspansi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyediakan data dan mengidentifikasi pola atau metode relokasi atau ekspansi, kepatuhan hukum, dan dampak relokasi atau ekspansi terhadap buruh dari perusahaan-perusahaan garmen, tekstil dan sepatu pemasok merek Adidas, Asics dan Nike. Data yang terkumpul diharapkan dapat memotret dan mengukur praktik-pratik terbaru hubungan pemasok dan *brand* dalam mematuhi hukum nasional dan standar perburuhan internasional dan membangun argumen untuk kampanye pemajuan hak-hak buruh dalam rantai pasok global.

**Temuan penelitian**

**1. Pola relokasi dan ekspansi**

a. Perusahaan-perusahaan pemasok garmen dan alas kaki dalam penelitian ini membuka pabrik baru di wilayah-wilayah dengan upah minimum lebih rendah ketimbang daerah asalnya. Selain itu, jika di tempat sebelumnya terdapat dua sampai tiga serikat buruh tingkat pabrik, di tempat baru hanya satu serikat buruh, bahkan belum berdiri serikat buruh.

b. Sebelum maupun setelah relokasi dan ekspansi, buruh mengerjakan produk, jumlah target produksi, merek dan waktu pengerjaan yang sama, tapi dibayar dengan upah lebih rendah, usia buruh lebih muda, jumlah tanggungan yang lebih sedikit bahkan lajang dan masa kerja yang lebih pendek. Sehingga ongkos produksi menjadi lebih murah. Di tempat lama, rata-rata berumur di atas 35 tahun dengan masa kerja 10 sampai 20 tahun dan jumlah tanggung lebih dari tiga orang.

c. Proses relokasi dan ekspansi dimulai dengan pemindahan bahan baku, mesin, dan *lowest management*. Mesin yang kerap dipindahkan terlebih dahulu, adalah sewing dan cutting. Karena merupakan lini produksi penting dalam proses produksi garmen maupun alas kaki. Diikuti dengan pengurangan buruh di bagian tersebut dan penurunan jumlah produksi. Pengurangan buruh umumnya dilakukan dengan

mekanisme program pengunduran diri dan pensiun dini. Alasan yang kerap dikemukakan, perusahaan sedang kekurangan order atau perusahaan merugi karena kenaikan upah minimum terlalu tinggi.

d. Dalam proses relokasi setelah produksi dianggap stabil di tempat baru, pabrik lama ditutup. Penutupan pabrik terjadi pula di perusahaan yang menerima subkontrak dari perusahaan pemasok.

d. Setelah pemindahan mesin dan bahan baku, buruh yang berada di *lowest management* diberi penugasan atau dipindahkan mutasi ke tempat yang baru untuk memulai produksi. Biasanya diberikan penawaran tunjangan keterampilan dengan hak yang tidak berubah dengan pabrik sebelumnya. Namun, pemindahan *lowest management* memiliki korelasi dengan penerapan metode kerja dari tempat lama ke tempat baru. *Lowest management* biasanya terdiri dari *leader*, *chief* dan *operator* yang dianggap lebih terampil. Di tempat baru, *lowest management* berhadapan dengan buruh yang tidak memiliki pengalaman kerja untuk menerima disiplin pabrik seperti jam kerja dan target kerja, sebagaimana dilakukan di wilayah produksi baru.

c. Ketika proses produksi berlangsung di tempat yang baru, secara bertahap target produksi mengalami kenaikan, bahkan cenderung lebih tinggi. Pencapaian target produksi tinggi tersebut ditopang oleh metode kerja yang dipindahkan dari tempat lama ke tempat baru. Di tempat baru, para buruh tidak memiliki siasat melawan, apalagi pengalaman berorganisasi.

e. Di tempat baru, para pemasok membuka pabrik baru lebih dari satu pabrik dengan jenis produksi, merek, dan waktu kerja yang sama. Dengan nama baru atau menggunakan nama lama. Nama baru maupun nama lama masih berada dalam kontrol induk usahanya.

### 2. Dampak terhadap buruh dan serikat buruh

a. Buruh-buruh yang menjadi korban relokasi kehilangan pekerjaan dan pendapatan tetap, kehilangan status sosial sebagai orang yang bekerja dan tidak mendapat akses layanan kesehatan. Keluarga buruh terancam tidak dapat tempat tinggal yang layak dan anak buruh terancam kehilang akses pendidikan yang layak.

b. Buruh-buruh yang menjadi korban ekspansi berada di bawah ancaman tidak dapat bekerja langsung secara terus menerus dan haknya tidak berkurang. Muncul narasi sewaktu-waktu tempat kerjanya bisa tutup. Para buruh yang berada di daerah asal relokasi seringkali disalahkan oleh pemerintah daerah sebagai penyebab investor kabur dan dijadikan alibi untuk menangguhkan upah minimum.

c. Serikat buruh kehilangan anggota, sementara di tempat yang baru tidak ada jaminan membentuk serikat buruh yang lebih independen.

d. Di tempat yang baru, para buruh berhadapan dengan pola kekerasan lama, terutama kekerasan verbal. Kekerasan verbal di dalam ruang produksi berhubungan dengan target yang harus dipenuhi.

e. Dalam kasus ekspansi dan ekspansi jumlah anggota serikat buruh di tempat lama berkurang. Jumlah iuran pun berkurang. Serikat buruh sulit berunding dengan setara dengan manajemen karena daya tawarnya melemah. Penurunan jumlah anggota dialami pula federasi serikat buruhnya.

### 3. Pelanggaran hak buruh dan serikat buruh

a. Pola yang cukup menonjol dalam proses relokasi dan ekspansi adalah penangguhan upah minimum. Penangguhan upah minimum dilakukan berulang-ulang. Sisa upah yang tertangguh tidak dibayarkan. Proses pemenuhan kelengkapan penangguhan upah berupa persetujuan dari buruh atau serikat buruh diwarnai pemaksanaan. Manajemen perusahaan memaksa buruh menandatangani surat penangguhan dengan ancaman terhadap buruh dan serikat buruh.

b. Pelanggaran terhadap asas kebebasan memilih pekerjaan, hak atas pekerjaan dan PHK sebagai jalan terakhir. Ketika perusahaan membuka pabrik baru, bahan baku dan mesin telah dipindahkan serta order berkurang, buruh menerima tawaran untuk pindah dengan mekanisme putus hubungan kerja melalui program pengunduran diri atau pensiun dini. Ketika bersedia bekerja di tempat baru pun, perusahaan akan menggunakan mekanisme pembayaran upah di wilayah yang berlaku. Dengan demikian, seluruh hak yang telah diterima di pabrik sebelumnya dipreteli. Dalam situasi tersebut, buruh memiliki sedikit pilihan.

c. Perampasan terhadap hak atas pekerjaan yang layak, aman dan nyaman. Bentuk kekerasan di tempat lama tidak berkurang. Sementara di pabrik baru terjadi reproduksi jenis kekerasan. Dengan alasan order berkurang atau perusahaan sedang mengujicobakan desain baru pakaian, hubungan kerja dibuat temporal. Praktik tersebut secara bertahap terjadi pula di pabrik baru yang berusia di atas empat tahun. Jenis dan bentuk kekerasan sejak perekrutan, selama bekerja hingga proses pengakhiran hubungan kerja.

d. Serangan terhadap kebebasan berserikat dan berunding. Kasus-kasus relokasi tanpa menunggu hasil kesepakatan dengan perwakilan buruh. Untuk mempercepat proses relokasi manajemen secara langsung memanggil buruh satu per satu. Proses penutupan pabrik maupun penangguhan upah minimum nyaris tanpa memberikan penjelasan yang memadai kepada buruh dan serikat buruh. Di PT DSI perwakilan serikat buruh yang menolak pindah dan mekanisme pengunduran diri dituntut balik oleh perusahaan dengan tuduhan melawan hukum dan harus membayar kerugian sebesar Rp 750 juta. Di Dada Indonesia, semua upaya berunding serikat buruh diabaikan oleh pengelola pabrik.

e. Dalam kasus relokasi dan ekspansi, terdapat indikasi perusahaan menghindari pembayaran kompenasi penuh dan klausul wajib lapor ketenagakerjaan dan menghindari pembayaran kompensasi sesuai peraturan perundangan. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengakui hak *lock out* atau penutupan perusahaan. Namun melarang *lock out* sebagai tindakan balasan terhadap buruh yang menuntut hak normatif. Penutupan perusahaan pun harus menempuh prosedur hukum, di antaranya wajib memberitahukan secara tertulis kepada buruh atau serikat buruh, kepada instansi pemerintah.

f. Negara melakukan pembiaran terhadap perlakukan sewenang-wenang perusahaan pemasok dan pemilik merek. Instansi yang berwenang turut berperan menakut-takuti buruh ketika proses penangguhan upah minimum. Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian dan Badan Koordinasi Penanaman Modal mempersilakan dan memberikan izin mendirikan pabrik di tempat yang baru, tanpa mengambil insitiaf untuk menyelesaikan terlebih dahulu hak-hak yang timbul akibat relokasi. Kementerian Kesehatan, Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial turut berkontribusi menghilangkan akses buruh mendapat kesehatan ketika perusahaan menghentikan pembayaran iuran BPJS. Tidak ada proses audit terhadap perusahaan yang melakukan relokasi. Relokasi sekadar dianggap karena kesulitan membayar upah minimum.

g. Pemilik merek lempar tanggung jawab. Kasus tutupnya pemasok alas kaki merek Adidas, PT Panarub Dwikarya Benoa dan PT Mikwang Prima Indo, memperlihatkan bahwa pemilik merek hanya menginginkan produk berkualitas dengan buruh murah. Buruh di dua pabrik tersebut menghubungi secara langsung Adidas di Jakarta. Adidas menjawab: kami tidak memiliki hubungan kerja dengan buruh di pabrik tersebut. Kasus yang sama terjadi di pabrik pemasok Nike PT DSI dan pemasok Adidas PT Dada Indonesia.

h. Pemilik merek dengan sengaja melanggar Pasal 65 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut mengatur mengenai syarat-syarat penyerahan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain, yang bukan merupakan bisnis utama perusahaan. Di antara syarat yang harus dipenuhi bahwa pemberi pekerjaan dalam hal ini pemilik merek, wajib menyediakan perlindungan dan memenuhi syarat-syarat kerja sekurang-kurangnya sama dengan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Karena ketiga pemilik merek dalam penelitian ini memiliki kantor perwakilan di Indonesia, klausul di atas dapat pula diterapkan kepada pemilik merek.

**Daftar Isi**

# Ucapan terima kasih

Laporan ini berdasarkan penelitian CCC Koalisi Indonesia yaitu KASBI, KSBSI Garteks, GSBI, SPN, FBLP, LIPS, dan TURC, dari Februari sampai April 2019. Penelitian dilakukan di Jakarta, Banten, Jawa Barat dan Jawa Tengah.

Laporan ini dapat terselesaikan karena bantuan penuh serikat buruh dan anggotanya, yaitu DPP SPN, FSB Garteks, PP KASBI, DPP GSBI, dan PUK PT Dada Indonesia FSPMI AI. Banyak informasi dan pengetahuan berharga dan bermanfaat yang mereka sampaikan selama proses penelitian berlangsung. Karena bantuan serikat buruh dan anggotanya, penelitian in dapat terselesaikan. Kami mengucapkan terima kasih banyak.

## Istilah-istilah

Apindo : Asosiasi Pengusaha Indonesia

Buyer, Brand, retailer : Perusahaan yang memegang, memiliki, menguasai merek, logo dan memiliki hak ekslusif untuk mendistribusikan barang.

Ekspansi : Perluasan perusahaan ke wilayah baru untuk menambah kapasitas pembuatan barang dengan mempertahankan pabrik lama.

Fast fashion : Model produksi tekstil, garmen dan alas kaki yang dibuat dengan cepat, desain serbabaru dan harga murah.

FSB Garteks : Federasi Serikat Buruh Garmen, Tekstil

GSBI : Gabungan Serikat Buruh Indonesia

KASBI : Kongres Aliansi Serikat Buruh Indonesia

KSPN : Kesatuan Serikat Pekerja Nasional

Manufacturing revolution : Strategi pemegang merek Nike untuk meningkatkan jumlah produksi barang dari pabrik dan pengiriman barang ke toko dalam waktu cepat

Order : Pemesanan barang

Rantai pasok global : jaringan pabrik yang memproduksi barang di berbagai negara

Relokasi : Pemindahan seperangkat alat, bahan baku, pesanan barang dan manejemen pabrik ke tempat yang baru dengan menutup pabrik sebelumnya.

Speedfactory : Strategi pemegang merek Adidas untuk meningkatkan jumlah produksi barang dari pabrik dan pengiriman barang ke toko dalam waktu cepat

SPN : Serikat Pekerja Nasional

Supplier, pemasok : Perusahaan yang mengelola pabrik untuk mengerjakan pesanan dari brand

# I
# Pendahuluan

## 1. Latar Belakang

Relokasi dan ekspansi pabrik bukan hal baru. Namun, sejak 2012, fenomena relokasi dan ekspansi pabrik memperlihatkan gejala menyerupai eksodus. Pabrik-pabrik tekstil, garmen dan alas kaki berbondong-bondong pindah dari Jabodetabek ke pinggiran Jawa Barat dan pinggiran Jawa Tengah. Ribuan buruh kehilangan pekerjaan dan serikat buruh kehilangan anggotanya. Rerata perusahaan yang melakukan relokasi dan ekspansi adalah perusahaan pembuat barang untuk dijual di pasar internasional.

Daerah-daerah tujuan relokasi dan ekspansi memiliki dua ciri utama: upah minimum yang lebih rendah dan dinamika serikat buruh yang lemah. Kepindahan atau pembukaan pabrik baru di daerah tujuan dengan meninggalkan permasalahan di pabrik sebelumnya.

Relokasi pabrik merupakan pemindahan pabrik dari satu wilayah ke wilayah lain. Relokasi dapat dilakukan oleh perusahaan pemilik merek atau pemberi order maupun perusahaan pemasok (pembuat *order*). Ekspansi adalah upaya untuk menjadi lebih besar atau lebih luas.[1] Sedangkan menurut *Cambridge Dictionary* mendefinisikan istilah ekspansi sebagai upaya untuk menambah ukuran, jumlah, maupun kepentingan, atau dengan kata lain membuat suatu hal meningkat atau bertambah besar.

Perusahaan pemegang merek sering disebut *buyer*, *costumer* atau *brand*. Pemegang merek memiliki posisi yang sangat kuat dalam rantai pasok pembuatan barang. Karena dapat menentukan jenis mesin, kualitas bahan, jumlah produksi, waktu pengiriman barang, harga produksi barang, menguasai jaringan pasar internasional dan hak paten terhadap merek. Perusahaan pemegang merek tidak memiliki pabrik untuk memproduksi barang. Pemesanan barang dari brand ke pabrik pemasok dapat dilakukan secara langsung,atau melalui grup usaha atau melalui agensi internasional. Para pemasok pun beroperasi lintas negara.

Para pemilik merek dapat memindahkan pesanan produksinya dari satu pemasok ke pemasok lain, sesuai dengan kebutuhannya. Begitu pun untuk perusahaan pemasok, mereka dapat melakukan relokasi pabrik ke wilayah-wilayah industri di dalam satu negara atau secara lintas negara.[2] Meski variasi jenis atau model yang dipesan oleh pemilik merek semakin banyak serta jumlah barang yang diproduksi pun kian meningkat, biaya produksi yang ditawarkan oleh pemilik merek kepada perusahaan pemasok seringkali tidak berubah.

Meskipun belum didapatkan jumlah pasti perusahaan yang telah melakukan relokasi ekspansi pabrik hingga akhir tahun 2018, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyebut terdapat 90 pabrik dari Kawasan Jabodetabek memutuskan relokasi ke Jawa Tengah sejak 2013. Sementara Asosiasi Pertekstilan Indonesia

---

1 *Pengertian Ekspansi*. Tersedia: http://www.definisimenurutparaahli.com/pengertian-ekspansi/, diunduh pada tanggal 21 Februari 2019.
2 Ibid.

(API) pada 2015 menyebutkan 47 pabrik dari Jawa Barat dan Banten melakukan relokasi ke daerah Jawa Tengah.[3] Pilihan relokasi maupun ekspansi cenderung menyasar ke wilayah kabupaten/kota yang upah minimumnya lebih rendah dibandingkan kedudukan atau lokasi perusahaan sebelumnya.

Rata-rata pabrik yang melakukan relokasi adalah pemasok merek tersohor, seperti Adidas, Nike, Asics, Mizuno, JC Penney, Zara, GAP, H&M, DKNY dan lain-lain.

Setiap kebijakan pemilik merek berpengaruh secara langsung terhadap perusahaan pemasoknya. Pemilik merek dapat memutuskan: menambah, mengurangi, bahkan mencabut order dengan pertimbangannya sendiri. Hal ini yang seringkali menjadi 'momok' tidak hanya bagi perusahaan pemasok, namun juga bagi buruh dan/atau serikat buruh. Perusahaan pemasok harus berkompetisi dengan pemasok lainnya guna memastikan bahwa perusahaannya mendapatkan order berkelanjutan dari brand. Memastikan perusahaan tetap kompetitif, konsekuensi logis dari tidak adanya penambahan biaya produksi dari pemegang merek, yakni mencari cara untuk menekan biaya produksi. Sehingga relokasi pabrik seakan menjadi pilihan yang dianggap realistis bagi perusahaan pemasok.

Bagi perusahaan garmen, tekstil, dan alas kaki, yang termasuk dalam kategori industri padat tenaga kerja, upah murah yang ditawarkan di suatu wilayah kabupaten/kota menjadi daya tarik tersendiri, dibandingkan dengan wilayah sebelumnya. Berdasarkan perhitungan matematis jika perusahaan melakukan relokasi pabrik, selisih upah yang cukup besar dapat menekan ongkos produksi dalam jumlah besar, apabila dibandingkan dengan daerah-daerah basis industri lama. Berikut ini adalah perbandingan upah di daerah industri lama dan baru.[4]

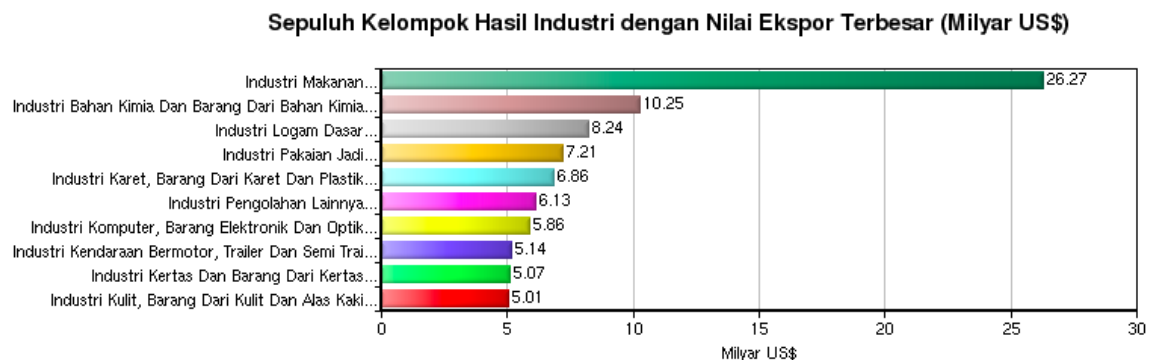
**Tabel 1**
**Perbandingan Upah di Daerah Industri Lama dan Baru**

| Tahun | **Daerah Industri Lama** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kota Tangerang | DKI Jakarta | Kab. Bogor | Kota Bekasi | Kab. Karawang | Kab. Bandung |
| | (Dalam Rupiah) | | | | | |
| 2016 | 3.043.950 | 3.100.000 | 2.960.325 | 3.327.160 | 3.303.505 | 2.275.715 |
| 2017 | 3.295.075 | 3.355.750 | 3.204.551 | 3.601.650 | 3.605.272 | 2.463.461 |
| 2018 | 3.582.076 | 3.748.035 | 3.483.667 | 3.915.353 | 3.919.291 | 2.678.028 |

| Tahun | **Daerah Industri Baru** | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kab. Boyolali | Kab. Demak | Kab. Jepara | Kab. Semarang | Kab. Kendal | Kab. Majalengka |
| | (Dalam Rupiah) | | | | | |
| 2016 | 1.403.500 | 1.745.000 | 1.350.000 | 1.610.000 | 1.639.600 | 1.409.360 |
| 2017 | 1.519.289 | 1.900.000 | 1.600.000 | 1.745.000 | 1.774.867 | 1.525.632 |
| 2018 | 1.651.619 | 2.065.490 | 1.739.360 | 1.900.000 | 1.929.458 | 1.658.514 |

---

3 Ibid.
4 Alfian Al-Ayyubi Pelu dan Syarif Arifin. *Fakta Di Balik Relokasi dan Ekspansi Pabrik Garmen*. Majalah Sedane, 26 November 2018. Tersedia: http://majalahsedane.org/fakta-di-balik-relokasi-dan-ekspansi-pabrik-garmen/, diunduh pada tanggal 25 Januari 2019

Relokasi dan ekspansi pabrik mendapatkan dukungan dari pemerintah. Pemerintah menyiapkan dan mendorong relokasi dan ekspansi sebagai pemerataan investasi. Pemerintah daerah pun menyambut kedatangan relokasi dan ekspansi sebagai peluang meningkatkan investasi dan pendapatan daerah. Kementerian Perindustrian mencatat bahwa industri pakaian jadi berada pada peringkat 4 dari lima besar kategori sektor industri dengan nilai ekspor terbesar, dengan kontribusi senilai 7,21 juta US dollar di tahun 2016.[5]

Upah minimum memang bukanlah faktor satu-satunya yang mempengaruhi perusahaan mengambil keputusan untuk melakukan relokasi pabrik. Menurut studi Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS), terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi perusahaan pemasok untuk memutuskan relokasi yakni sistem transportasi, ketersediaan air tanah berkurang, harga sewa tanah, penurunan pasokan listrik, hingga gejolak hubungan industrial yang cukup besar di wilayah lama. Sedangkan wilayah baru tujuan dari relokasi dapat menyediakan tawaran menarik dengan difasilitasi pemerintah kabupaten/kota setempat yang dapat menjadi jawaban atas tantangan mereka selama ini, yakni dalam bentuk harga tanah yang murah, air bersih melimpah, dan perubahan tata ruang.[6]

Data yang diperoleh oleh serikat buruh, terdapat beberapa perusahaan anggota mereka telah melakukan relokasi dan ekspansi pabrik. Sebelum dan selama melakukan relokasi dan ekspansi, perusahaan yang ditinggalkan meninggalkan permasalahan. Sebagai contoh, PT Kahoindah Citragarment 2 Bekasi menutup pabriknya, menelantarkan buruhnya, dan meneruskan produksinya di KBN Cakung, pada Oktober 2018. PT Dada Indonesia Purwakarta menutup pabrik dan membuka pabrik baru, PT Laspo, di Boyolali Jawa Tengah. PT Panarub Dwikarya Benoa Tangerang Banten, menutup pabriknya namun dengan menelantarkan lebih dari 2000 buruh dan membuka pabrik baru di Brebes dengan nama PT Bintang Indokarya Gemilang.[7] Berikut adalah beberapa data yang berhasil dihimpun oleh LIPS terkait perusahaan yang telah melakukan relokasi dan ekspansi pabrik.[8]

---

5 http://www.kemenperin.go.id/statistik/peran.php?ekspor=1, diunduh pada tanggal 29 Januari 2019.
6 http://majalahsedane.org/fakta-di-balik-relokasi-dan-ekspansi-pabrik-garmen/, diunduh pada tanggal 25 Januari 2019.
7 http://majalahsedane.org/ketika-pabrik-garmen-tekstil-dan-sepatu-relokasi/, diunduh pada tanggal 25 Januari 2019.
8 Ibid.

**Tabel 2**
**20 Perusahaan Relokasi dan Ekspansi di Jabodetabek**

| No. | Nama Perusahaan | Daerah Asal | Daerah Tujuan | Sektor |
|---|---|---|---|---|
| 1 | PT Muara Krakatau | Kota Bogor | Kab. Semarang dan Sukabumi | Garmen |
| 2 | PT Liebra Permana | Kab. Bogor | Kab. Majalengka dan Kab. Semarang | Garmen |
| 3 | PT Citra Abadi Sejati | Kab. Bogor | Kab. Semarang | Garmen |
| 4 | PT Sahabat Unggul Internasional | Kota Bogor | Kab. Semarang | Garmen |
| 5 | PT Tainan | Cakung, Jakarta | Kab. Cianjur dan Solo | Garmen |
| 6 | PT Sungintex | Kota Bekasi | Kota Semarang | Garmen |
| 7 | PT Misung | Cakung, Jakarta | Kab. Banjarnegara | Tekstil/Sintetik |
| 8 | PT Dong An Kreasi | Kab. Bekasi | Subang | Wig |
| 9 | PT Kukdong Internasional | Kab. Bekasi | Kab. Semarang | Garmen |
| 10 | PT Daehan Global | Kab. Bogor | Kab. Sukabumi | Alas kaki |
| 11 | PT KMK Global Sport | Kab. Tangerang | Kota Salatiga | Alas kaki |
| 12 | PT Hansai | Cakung, Jakarta | Kota Semarang | Alas kaki |
| 13 | PT Panarub Dwi Karya | Kota Tangerang | Kab. Brebes | Alas kaki |
| 14 | PT Asia Dwimitra Industri (Shoetown Group) | Cakung, Jakarta | Kab. Majalengka dan Subang | Alas kaki |
| 15 | PT Putra Indonesia | Kab. Bogor | Wonogiri | Garmen |
| 16 | PT Pan Brothers Grup | Kota Tangerang | Boyolali | Garmen |
| 17 | PT Kahoindah | Cakung, Jakarta | Sukabumi dan KBN Cakung | Garmen |
| 18 | PT Pratama Abadi Industri | Tangerang Selatan | Sukabumi | Garmen |
| 19 | PT Leaders World | Kab. Bogor | Sukabumi | Garmen |
| 20 | PT Doosan Cipta Busana | Cakung, Jakarta | Sukabumi | Garmen |

Dalam praktik, setidaknya, pola atau metode relokasi dilakukan oleh perusahaan dengan dua cara yakni mempertahankan nama perusahaan yang lama atau menggunakan nama perusahaan yang baru.[9] Apabila perusahaan tersebut menggunakan cara yang kedua, kebanyakan di antaranya pabrik yang lama kemudian ditutup.

Cara penutupannya ada yang dilakukan dengan mendadak dan ada pula yang dilakukan bertahap dengan mengurangi jumlah buruh, memindahkan pembuatan barang ke pabrik yang baru.[10] Dalam proses perpindahan tersebut, seluruh 'pengalaman manajemen'[11] dibawa dan diterapkan di pabrik yang baru.[12] Kecenderungan perusahaan melakukan relokasi tanpa menyelesaikan hak-hak yang melekat kepada buruh. Menurut ketentuan hukum di Indonesia pun perpindahan wilayah

---

9 Alfian Al-Ayyubi Pelu dan Syarif Arifin. *Ketika Pabrik Garmen, Tekstil dan Sepatu Relokasi*. Majalah Sedane, 24 November 2018. Tersedia: http://majalahsedane.org/ketika-pabrik-garmen-tekstil-dan-sepatu-relokasi/, diunduh pada 25 Januari 2019.
10 Ibid.
11 'Pengalaman manajemen' merujuk kepada istilah konsep *game, manajemen ilmiah, dan control* untuk mengendalikan buruh dan serikat buruh agar tunduk pada hukum akumulasi kapital. Penjelasan lebih lanjut tentang 'manajemen ilmiah' dapat dilihat Harry Braverman. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century.* Monthly Review Press. New York. 1998; dan Michael Burawoy. *Manufacturing Consent: Changes In The Labor Process Under Monopoly Capitalism*. The University of Chicago, Press. 1979
12 Ibid.

kedudukan dan operasi merupakan tindakan yang sah untuk dapat dilakukan oleh perusahaan selama bukan bagian dari tindakan balas dendam terhadap buruh dan serikat buruh. Namun demikian, seringkali praktik relokasi pabrik oleh perusahaan justru meninggalkan permasalahan ketenagakerjaan, tanpa adanya iktikad baik perusahaan untuk menyelesaikannya terlebih dahulu perihal pemenuhan hak-hak buruh yang terkena PHK akibat relokasi.

Permasalahan pengakhiran pekerjaan nyatanya menimbulkan dampak beragam bagi buruh. Pengakhiran hubungan kerja bukan hanya kehilangan pekerjaan, sekaligus terlepasnya beragam fungsi dan status yang melekat ketika buruh bekerja. Tidak sedikit buruh kehilangan pekerjaan tanpa mendapat kompensasi atau mendapatkan kompensasi dengan adil, bahkan tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan di bidang ketenagakerjaan. Sebagian kecil para buruh perempuan yang sudah dipecat masih berkesempatan mendapat pekerjaan baru di tempat lain. Tapi, kebanyakan tidak bekerja lagi, karena usia kerja semakin terbatas.

Bagi serikat buruh relokasi pabrik juga menjadi tantangan berat yang harus dihadapi. Relokasi menyebabkan serikat buruh harus kehilangan anggota dalam jumlah besar, dan harus berjuang mati-matian membela kepentingan anggota yang haknya sebagai buruh tidak diberikan oleh perusahaan. Dalam konteks yang lebih luas, relokasi pabrik akan semakin memperlemah posisi tawar serikat buruh dalam melakukan perundingan kolektif dengan para pemangku kebijakan ketenagakerjaan, akibat jumlah anggotanya yang semakin berkurang.

Efek lain dari relokasi pabrik juga perlu dilihat di wilayah tujuan relokasi, bagaimana perilaku kepatuhan hukum perusahaan terhadap buruh yang baru mereka rekrut. Serikat buruh menduga praktik kepatuhan hukum perusahaan tidak lebih baik dari perilaku mereka sebelumnya. Bagi buruh bahkan cenderung lebih rentan mengalami eksploitasi, serikat buruh belum terbentuk, dan buruh cenderung takut bergabung dengan serikat buruh, karena khawatir kontrak kerjanya tidak lagi diperpanjang.

| **Daerah Sebelumnya** | **Tujuan Relokasi dan Ekspansi** |
|---|---|
| Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang Raya, Serang, Bekasi Raya, Purwakarta, Karawang, Bandung Raya, Kota dan Kabupaten Semarang, Kota Surabaya | Jawa Barat: Majalengka, Cirebon, Indramayu, Garut, Sukabumi, Cianjur, Subang<br>Jawa Tengah: Boyolali, Jepara, Kendal, Bantul, Sragen, Brebes, Karanganyar, Sukoharjo, Salatiga |

Berdasarkan hal tersebut, CCC Koalisi Indonesia menyelenggarakan penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai pola dan metode relokasi dan ekspansi yang dilakukan perusahaan, menilai kepatuhan hukum perusahaan, serta melihat dampak yang ditimbulkan bagi buruh yang ditinggalkan dan buruh yang baru direkrut di wilayah tujuan relokasi.

## 2. Pertanyaan Penelitian

a) Bagaimana pola/metode/strategi relokasi atau ekspansi pabrik yang dilakukan oleh perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike?

b) Bagaimana pelaksanaan kepatuhan hukum perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike dalam melakukan relokasi atau ekspansi pabrik di bidang ketenagakerjaan berdasarkan pola atau metode yang dilakukan?

c) Bagaimana dampak yang timbul terhadap kehidupan buruh yang menjadi korban PHK akibat relokasi atau ekspansi pabrik yang dilakukan oleh perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike?
d) Bagaimana kepatuhan hukum perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike yang melakukan relokasi pabrik terhadap pemenuhan hak buruh sesuai ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan di wilayah tujuan baru relokasi atau ekspansi?

## 3. Tujuan Penelitian

a) Tersedianya data pola atau metode relokasi atau ekspansi yang dilakukan oleh perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike dalam melakukan relokasi pabrik.
b) Tersedianya data kepatuhan hukum perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike dalam pemenuhan hak buruh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan pola atau metode yang dilakukan dalam melakukan relokasi atau ekspansi pabrik.
c) Tersedianya data dan kumpulan studi kasus dampak relokasi atau ekspansi pabrik *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike yang melakukan PHK terhadap kehidupan buruh yang bersangkutan.
d) Tersedianya data kepatuhan hukum perusahaan *supplier brand* Adidas, Nike dan Asics terhadap pemenuhan hak buruh sesuai ketentuan perundangan di bidang ketenagakerjaan di wilayah tujuan baru relokasi.
e) Data yang tersedia dapat digunakan untuk menyusun narasi yang dapat dipergunakan oleh CCC Koalisi Indonesia untuk kampanye kepada brand dalam Olimpiade 2020 di Jepang.
f) Data yang tersedia dapat dipergunakan untuk menyusun laporan kasus praktik pelanggaran di bidang ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan *supplier brand* Adidas, Asics dan Nike dalam proses melakukan relokasi pabrik, dan akan di submit ke dalam forum pengaduan atau untuk melakukan kampanye internasional.

## 4. Metodologi Penelitian

Riset ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan riset aksi, yang menggabungkan metode kuantitatif berupa survei, pengamatan terlibat, penilaian singkat (*rapid appraisal*), dan studi dokumentasi. Riset ini dikembangkan untuk mendapatkan pemahaman aktual yang dilihat, didengar, dirasakan, dan dialami oleh para aktor di lapangan dan tindakan apa yang perlu dilakukan bersama. Dalam metode ini, peneliti mengolah dan mengelola pengetahuan dari para responden yang memiliki kualifikasi tertentu untuk menjelaskan apa yang diketahuinya secara mendalam. Riset ini mencoba menangkap kondisi aktual pola dan metode serta dampaknya di masing-masing perusahaan pemasok *brand* Adidas, Nike, Asics yang melakukan relokasi dan ekspansi pabrik.

Merek dipilih berdasarkan pertimbangan sebagai pemegang merek yang memiliki peran penting dalam industri *sportswear* di Indonesia, dan akan menjadi sponsor dalam Olimpiade 2020 di Tokyo, Jepang. Setelah merek ditentukan, selanjutnya peneliti mengidentifikasi mana saja perusahaan yang merupakan supplier (pemasok) dari merek tersebut dan telah melakukan relokasi dan ekspansi pabrik.

**Tabel 3**
**Merek, Perusahaan Pemasok, Wilayah, dan SP/SB Sebelum & Setelah Relokasi Pabrik**

| No | Merek | Nama Perusahaan Sebelum Relokasi | Wilayah | SP/SB | Nama Perusahaan Sesudah Relokasi | Wilayah | SP/SB | Category |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Adidas | 1. PT. Dada Indonesia | Purwakarta | FSPMI | 1. PT. Laspo | Boyolali | Belum ada SP/SB | Relokasi |
| | | 2. PT. Panarub Industry | Tangerang | GSBI | 2 PT. Bintang Indokarya Gemilang | Brebes | KASBI | Ekspansi |
| | | 3. PT. Parkland World Indonesia | Serang | Garteks SBSI | 3 PT. Parkland World Indonesia | Jepara | Garteks SBSI | Ekspansi |
| 2. | Nike | 1. PT. Dream Sentosa Indonesia | Karawang | KASBI | 1. PT Kanaan Global Indonesia (PT Kanindo Makmur Jaya) | Sukoharjo | Belum ada SP/SB | Relokasi |
| | | 2. PT. Kahoindah Citragarment 2 | Bekasi | KASBI | 2 PT. Kaho indah Citra Garmen 5 & 6 | Jakarta | Belum ada SP/SB | Relokasi |
| | | 3. PT. KMK Global Sports | Kab. Tangerang | KASBI | 3 PT. Selalu Cinta Indonesia | Salatiga | Belum ada SP/SB | Ekspansi |
| 3. | Asics | 1. PT. Beesco Indonesia | Karawang | GSBI | PT. Bees Footwear Inc. | Serang | SPN | Ekspansi |
| | | 2. PT Pou Chen | Serang | SPN | 2 PT. Pou Yuen Indonesia | Cianjur | SPN | Ekspansi |
| | | 3. PT Holi Karya Sakti | Semarang | SPN | 3 PT Holi Karya Sakti | Grobogan Jawa Tengah | Belum ada SP/SB | Ekspansi |

Penelitian akan mengumpulkan data dari aktor yang mengetahui kondisi kerja buruh di perusahaan sebelum relokasi dan ekspansi serta perusahaan tujuan relokasi dan ekspansi. Prasyarat utama dari perusahaan tersebut adalah terdapat serikat buruh yang menjadi anggota CCC Koalisi Indonesia. Namun, apabila di perusahaan di wilayah baru tujuan relokasi dan ekspansi belum terdapat serikat buruh, maka penelitian akan menargetkan pada buruh yang masih aktif bekerja di perusahaan yang didirikan sesudah relokasi dilakukan.

Penelitian ini dilakukan dalam dua tahap:

a. <u>Tahap Pertama:</u> Peneliti mengidentifikasi pola dan metode relokasi dan ekspansi, kepatuhan hukum perusahaan dalam melakukan relokasi dan ekspansi, serta dampaknya terhadap buruh yang ditinggalkan akibat relokasi dan ekspansi pabrik. Pada tahap pertama ini penelitian akan difokuskan di wilayah perusahaan sebelum melakukan relokasi dan ekspansi.
b. <u>Tahap Kedua:</u> Peneliti akan mengidentifikasi kepatuhan hukum perusahaan di wilayah tujuan baru terhadap ketentuan normatif ketenagakerjaan. Pada tahap kedua, penelitian akan difokuskan di perusahaan sesudah melakukan relokasi dan ekspansi

Pengambilan data dilakukan dengan model *purposive,* artinya responden ditentukan secara sistematis dengan kualifikasi yang ditentukan oleh peneliti. Adapun, kualifikasi tersebut di antaranya: Responden merupakan buruh yang masih aktif bekerja dan/atau menjadi pengurus inti di struktur kepengurusan serikat buruh di masing-masing perusahaan *supplier brand* Adidas, Nike, Asics sebelum perusahaan melakukan relokasi dan ekspansi pabrik. Buruh yang menjadi anggota atau pengurus serikat buruh harus merupakan serikat buruh anggota dari CCC Koalisi Indonesia yakni SPN, GSBI, SBSI Garteks, KASBI, FBLP.

Dalam perjalanan penelitian, para peneliti memasukan salah satu pabrik yang melakukan relokasi dan bukan anggota CCC Koalisi Indonesia. Pabrik tersebut menjadi salah satu responden karena bisa memotret praktik relokasi pabrik dari tiga *brand* yang telah ditentukan.

Pemilihan responden dilakukan dengan rekomendasi dari pengurus tingkat pusat/nasional dari afiliasi serikat yang bersangkutan. Pada tahap pertama, responden berjumlah 3-4 orang untuk masing-masing perusahaan pemasok *brand* Adidas, Nike, Asics. Pada tahap kedua narasumber berjumlah 3-4 orang buruh aktif di perusahaan wilayah tujuan relokasi. Dalam proses akhir penelitian ini, peneliti secara khusus melakukan proses konfirmasi data/informasi dengan melibatkan pengurus serikat pekerja di tingkat cabang yang terlibat dalam proses advokasi pembelaan hak buruh yang terkena dampak relokasi.

# II
# Fast Fashion: Desain Baru, Kekerasan Lama

## 1. Hijab Syar'i hingga Sneaker: Tren Baru di Industri Garmen dan Alas Kaki

**Tren terkini,** jenis pakaian dari ujung kaki hingga ujung rambut berubah dengan cepat dan tersedia sesuai segmen pasar. Berbagai mode pakaian: dari jilbab syar'i hingga celana mini, dari pakaian gaya eksekutif muda hingga pendaki gunung, dari sepatu moncong hingga sepatu sneaker. Inilah kecenderungan baru dalam industri garmen dan alas kaki, yang disebut dengan *fast fashion*. Industri yang berkembang sejak 2000-an tersebut, melengkapi pembuatan pakaian yang dibuat berdasarkan kebutuhan musim di negara Eropa dan Amerika Serikat.

*Fast fashion* menghadirkan jenis pakaian sekali pakai, murah, desain selalu baru, dan dijual langsung dari retailer. Dengan memadukan pakaian mewah dengan pakaian biasa, mode *fast fashion* berlaku untuk semua jenis pakaian; dari pakaian dalam, alas kaki, baju hingga topi atau kerudung. Zara dan H&M merupakan pelopor dari industri *fast fashion*.

Industri *fast fashion* dimungkinkan dengan munculnya teknologi baru di ruang pasar berupa *online shop, e-money,* dan teknologi otomasi produksi. Sementara *online shop* mengurangi rantai distribusi antara konsumen dan retailer, teknologi otomasi mengurangi jumlah buruh manual disertai dengan percepatan produksi barang. Kini hampir seluruh retailer dunia memiliki oulet *online* atau bekerjasama dengan toko *online* yang dianggap kredibel di pasar.

Pemegang merek pun menjelajah berbagai jenis pakaian dengan membuat merek dan barang turunannya dari celana dalam, sepatu sneaker hingga jaket bomber. Nike dan Adidas tidak hanya memproduksi sportwear, juga memproduksi pakaian harian yang dapat dipergunakan penggemar olahraga. *Fast fashion* mampu memproduksi 11 hingga 24 macam jenis koleksi pakaian setiap tahun. Dari desain hingga penjualan di toko hanya dibutuhkan waktu dua minggu.[13] Produksi pakaian, setiap tahunnya meningkat dua kali lipat.[14]

Berbagai penelitian telah memperlihatkan bahwa industri *fast fashion* sangat bergantung terhadap air, tanah, bahan baku murah, jenis kimia yang merusak tanah dan air, serta meningkatkan eksploitasi terhadap buruh. Industri *fast fashion* termasuk dalam 10 industri pencemar udara, menghabiskan 79 miliar meter kubik air, melepaskan 1.715 juta ton karbon dioksida. Misalnya, pembuatan satu celana jeans denim membutuhkan seribu liter air untuk memproses kapas sebagai bahan baku celana tersebut. Padahal seribu liter air cukup untuk menghidupi seorang manusia selama sepuluh tahun. Industri fast fashion mengandung zat kimia terburuk ke-2 setelah industri pertanian. Untuk membuat satu kaos dibutuhkan 2720 liter air. Setara dengan jumlah air yang diminum seorang manusia selama 3 tahun.

---

13 Nathalie Remy, Eveline Speelman, and Steven Swartz. *Style that's sustainable: A new fast-fashion formula.* Oktober 2016. Tersedia: https://www.mckinsey.com/business-functions/sustainability/our-insights/style-thats-sustainable-a-new-fast-fashion-formula, diunduh pada 29 Oktober 2019

14 Alex Rakestraw. *It's Become Impossible to Tell the Difference Between Luxury & Fast Fashion Sneakers.* Tersedia: https://www.highsnobiety.com/p/sneakers-luxury-fast-fashion-design/, diunduh pada 28 Oktober 2019

Konsep dasar *fast fashion* adalah jenis pakaian dirancang untuk sekali pakai. Ketika datang mode baru, pakaian-pakaian tersebut berakhir di tempat sampah. Tumpakan sampah pakaian diperkirakan mencapai 92 juta ton per tahun. Sebagian dari bahan bakunya adalah sintetis, seperti polyester, mengandung serat plastik dan dibutuhkan waktu 200 tahun untuk benar-benar hancur. Industri *fast fashion* memproduksi 20 persen limbah global dan menyumbang 10 persen emisi gas rumah kaca.

Industri ini mengkonsumsi lebih banyak energi daripada gabungan industri penerbangan dan perkapalan.[15] Artinya, selama proses produksi, para buruh yang terlibat dalam industri *fast fashion* bekerja dengan serbacepat dan di lingkungan kerja berbahaya. Ketika pulang kerja, mereka berhadapan dengan tempat tinggal yang busuk: air kotor, tanah tandus, gang sempit dan sampah pakaian menggunung. Untuk itulah, industri fast fashion selalu mencari wilayah baru yang menyediakan air dan tanah yang melimpah. Dengan alasan desain produk baru, para buruh di pabrik *fast fashion* hanya memiliki ikatan temporal sebagai buruh kontrak per tiga bulan atau per enam bulan.

Industri garmen dan alas kaki pemasok merek-merek internasional memiliki struktur produksi yang serupa. Struktur produksi dengan pemegang merek, *marketing, research* and *development*, termasuk desain produksi berada di 'Global North'. Sementara negara-negara 'Global South' menjadi *global factory* alias pabrik global. Di antara keduanya terdapat 'broker' atau perantara berupa perusahaan-perusahaan yang memiliki daya jangkau lintas negara. Para 'broker' menguasai pabrik yang membuat pakaian jadi dan alas kaki di negara-negara seperti Indonesia, Bangladesh, India, dan Vietnam.

Global South dan Global North merupakan bagian dari pembagian kerja internasional, yang dimulai pada dekade 1970-an. Pembagian kerja tersebut ditopang oleh kesepakatan-kesepakatan yang dilahirkan dari kesepakatan di lembaga-lembaga perdagangan dan keuangan multinasional, seperti Bank Dunia (World Bank), Organisasi Perdagangan Dunia (WTO) dan Dana Moneter Internasional (IMF). Selain membagi-bagi wilayah dan negara, juga memberikan kesempatan bagi modal untuk bergerak dan berpindah dengan mudah. H&M, Zara, Adidas, Nike, Asics, Puma dan perusahaan penguasa merek lainnya dapat dengan mudah menghentikan ordernya di suatu perusahaan *supplier* di Vietnam lalu meletakkan pesanannya di Sukabumi Jawa Barat. Adidas bisa juga menyebarkan produksi sepatunya di 400 perusahaan yang berbeda di Asia Tenggara. Para 'broker' juga dengan mudah memindahkan pabrik dari Indonesia ke Vietnam atau dari Tangerang ke Sukabumi.

Ciri khas lain dari pemasok industri garmen dan alas kaki dapat memasok lebih dari satu merek. Ketika melayani lebih dari satu merek, pabrik pemasok dapat tercatat *list of supplier* di semua *brand* atau hanya salah satu, bahkan sama sekali tidak tercatat.

**Tabel**
**Pemasok yang tercantum dalam *list of supplier***

| Perusahaan | Merek | Lokasi |
|---|---|---|
| PT Pou Chen Indonesia | Adidas, Asics, Nike | Serang Banten |
| PT Kahatex | H&M, Adidas | Bandung Jawa Barat |

---

15 *UN Helps Fashion Industry Shift to Low Carbon*.UN Climate Change News, 8 September 2018. Tersedia: https://unfccc.int/news/un-helps-fashion-industry-shift-to-low-carbon, diakses pada 28 Oktober 2019

| PT Tuntex Garment | Nike, Adidas | Tangerang Banten |
|---|---|---|

Para pemilik merek menjadikan negara-negara Selatan sebagai basis produksi garmen dan alas kaki. Negara-negara Utara merupakan ceruk pasar. Apalagi, sejak 2018, Amerika Serikat mengalami kenaikan upah minimum sebesar 15 dolar per jam.

| | **Urutan Top 10 Garmen dan Alas Kaki 2019** | |
|---|---|---|
| **No** | **Garmen dan perlengkapannya** | **Alas kaki dan perlengkapannya** |
| 1 | Inditex — Zara, Massimo Dutti, Pull & Bear | Nike |
| 2 | Nike | Adidas |
| 3 | LVMH — Louis Vuitton, Givenchy, Dior, Marc Jacobs | New Balance |
| 4 | TJX Companies — TJ Maxx, Marshalls | Asics |
| 5 | Hermès | Kering (Puma) |
| 6 | H&M Group | Skechers |
| 7 | Richemont — Cartier, Chloé, Net-a-Porter | Fila |
| 8 | Ross Stores | Bata |
| 9 | Adidas | Burberry |
| 10 | Kering — Gucci, Alexander McQueen, Balenciaga | VF Corporation |

Sumber
1. Top 10 Garmen: Mary Hanbury. *20 companies dominate the world's fashion industry. Here's who makes the list.* 9 December 2018 https://www.businessinsider.sg/nike-zara-tj-maxx-top-list-global-fashion-brands-2018-12/?r=US&IR=T, diakses pada 29 Oktober 2019
2. Top 10 Alas kaki: Top 10 Shoe Companies in the World 2019. 9 Oktober 2019. Tersedia: https://blog.technavio.com/blog/top-10-shoe-companies, diunduh pada 29 Oktober 2019

***

**Pabrik garmen** dan alas kaki Indonesia tersebar di DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur dan Batam.[16] Studi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO, 2016) menyebutkan, industri garmen dan alas kaki bersama tekstil mempekerjakan sekitar 4,2 juta orang. Manufaktur garmen dan alas kaki menyumbang sekitar 26,6 persen dari total lapangan pekerjaan di sektor manufaktur. Mayoritas orang yang bekerja di industri tersebut adalah perempuan dengan latar belakang pendidikan menengah.

Indonesia tidak memiliki industri garmen dan alas kaki yang terintegrasi dari hulu ke hilir, sehingga bergantung pada pasokan bahan baku dan teknologi impor. Embrio aktivitas produksi garmen dan sepatu dapat ditelusuri sejak 1920-an, di Majalaya dan Cibaduyut Jawa Barat, di Jogjakarta dan Pekalongan Jawa Tengah. Bentuknya adalah berbagai aktivitas produksi rumahan dengan teknologi sederhana. Hasilnya adalah kain, sarung, pakaian batik, dan alas kaki sehari-hari untuk pasar dalam negeri.

16 Terdapat istilah yang dipertukarkan dengan merujuk pada kegiatan produksi tekstil, garmen, aksesoris dan alas kaki. Badan-badan pemerintah pun menggunakan istilah yang berbeda, seperti oleh Kementerian Perindustrian menyebut Tekstil, Produk Tekstil atau Pakaian Jadi dan Aneka Industri, sementara Badan Pusat Statistik menyebut Tekstil, Produk Tekstil dan Alas. Di serikat buruh dipergunakan istilah Garmen dan Tekstil (Garteks), Garmen, Tekstil dan Sepatu (GTS) dan Tekstil, Sandang dan Kulit (TSK). Tulisan ini akan menggunakan istilah Garmen dan Alas Kaki.

Aktivitas produksi tersebut terinterupsi dengan dibukanya penanaman modal asing pada 1930-an. Muncullah pabrik garmen dan sepatu dengan teknologi alat tenun modern dan menguasai pasar penjualan lintas wilayah. Pada 1940-an, perusahaan pembuat alas kaki asal Ceko membuka pabriknya di Jakarta. Sejak itu, aktivitas produksi rumahan bertarung dengan aktivitas produksi skala modern.[17]

Periode 1950-an upaya membangun industri dasar berupa pabrik baja, pabrik kimia, dan pabrik tenun, kandas dengan perubahan kebijakan zaman Soeharto. Periode 1970-1980, Pemerintah Indonesia mengintegrasikan diri dalam ekonomi global melalui kebijakan substitusi impor dan industri berorientasi impor. Di masa-masa itulah, pemerintah membangun jalan tol dan kawasan industri. KBN Cakung diresmikan oleh Presiden Soeharto pada 1986 sekaligus merayakan masuknya 192 investasi tekstil skala besar.[18] PT KBN mengelola dua dua kawasan, yaitu 173 hektare di Cakung dan 10 hekatare di Tanjung Priok, kawasan perdagangan dan pelabuhan bebas Batam (1973) dan SIER (Surabaya Industrial Estate Rungkut/1974), serta pembentukan Jabotabek (Jakarta, Bogor, Tangerang dan Bekasi) sebagai Megapolitan dan pembangunan Jalan Tol Jagorawi. Kawasan-kawasan tersebut menawarkan kemudahan kepada investor berupa gedung dan mesin yang siap sewa, perizinan yang cepat dan ketersediaan listrik, air, perbankan, telekomunikasi, penyediaan tenaga kerja dan perbengkelan.

Di periode Soeharto, serikat buruh dan kenaikan upah minimum dikontrol penuh oleh negara, yang ditandai dengan duduknya Panglima Kopkamtib dan Wakil Panglima ABRI, Soedomo, sebagai Menteri Tenaga Kerja dan ketiadaan regulasi teknis yang mengatur tentang pengupahan dan perlindungan tenaga kerja.[19]

Perubahan strategi kebijakan negara tersebut tidak terpisah dari situasi internasional, seperti berakhirnya Perang Dingin, menguatnya gerakan buruh di Korea Selatan beserta kenaikan upahnya, dan berakhirnya sistem *General System Preferences* (GSP) di Taiwan, Korea Selatan, Singapura dan Hongkong. Keempat negara tersebut merupakan pemilik lisensi untuk memproduksi garmen dan sepatu asal Amerika Serikat, Eropa dan Jepang, seperti Adidas, Nike, dan Asics. Di periode inilah negara-negara yang GSP-nya dicabut mengalihkan perusahaannya ke negara lain, semisal Thailand, Kamboja, Malaysia, dan Indonesia.

Sementara manufaktur garmen dan alas kaki Singapura memilih Batam sebagai basis produksi, manufaktur Taiwan dan Korea Selatan membangun pabriknya di Jabodetabek dan Bandung Raya.

***

**Setelah Soeharto** dijungkalkan, kelompok buruh memiliki kelonggaran mendirikan serikat buruh, setelah Indonesia meratifikasi Konvensi ILO Nomor 87 yang menjamin hak untuk buruh mendirikan serikat.[20] Konvensi tersebut melengkapi Konvensi 98 yang

---

17 Sejarah tentang industri garmen dan sepatu di Indonesia dapat dilihat, Bambang T. Dahana, Abu Mufakhir dan Syarif Arifin. *Darimana Pakaianmu Berasal? Upah dan Kondisi Kerja Buruh Industri Garmen, Tekstil dan Sepatu di Indonesia.* Jogjakarta, LIPS dan TAB. 2016; dan Resmi Setia, *Gali Tutup Lubang Itu Biasa: Strategi Buruh Menanggulangi Persoalan dari Waktu ke Waktu.* Bandung. Akatiga. 2005.

18 "Presiden RI Ke II Jenderal Besar HM Soeharto dalam Berita", Buku XI (1989), Jakarta : Antara Pustaka Utama, 2008, hal. 402-403.

19 Syarif Arifin. *Tidak Ada Hak Berunding di Zaman Soeharto*. Tersedia: http://majalahsedane.org/tidak-ada-hak-berunding-di-zaman-soeharto/,

20 Rekson Silaban, *Pergerakan Buruh Indonesia*, Kamis, 1 Mei 2014.
Tersedia: http://nasional.kompas.com/read/2014/05/01/1217264/Pergerakan.Buruh.Indonesia, diunduh pada tanggal 6 Januari 2015

telah diratifikasi pada 1950-an. Kemudian penguatan kebijakan dilakukan dengan disahkannya UU Nomor 21/2000 tentang Perlindungan Serikat Pekerja/Serikat Buruh. UU tersebut menjadi landasan hukum bagi pendirian serikat buruh secara independen. Tidak lama kemudian, pada 2003 disahkan pula UU Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi sumber hukum material, dan UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menjadi sumber hukum formil penyelesaian perselisihan perburuhan.[21]

Sejak 2005, dinamika gerakan buruh makin menguat dengan munculnya serikat-serikat buruh nasional, protes jalanan dan terbentuknya berbagai aliansi serikat buruh. Melalui pembentukan aliansi tingkat nasional, kelompok buruh memprotes berbagai kebijakan negara, kekejaman di tempat kerja, serta menuntut kenaikan upah minimum dan jaminan sosial.

Pada 2013, Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) mengeluarkan siaran pers terkait keluhannya atas kenaikan upah minimum dan protes buruh yang semakin keras. Pemerintah merespons keluhan pengusaha dengan membuat serangkaian kebijakan, seperti Instruksi Presiden (Inpres) tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Nomor 9 Tahun 2013, pembentukan kawasan industri di luar Jabodetabek, serta penetapan kawasan industri dan perusahaan swasta sebagai obyek vital nasional.

Upah minimum serta kemudahan fasilitas sarana dan prasarana dari pemerintah daerah memang bukanlah faktor satu-satunya yang mempengaruhi perusahaan mengambil keputusan untuk melakukan relokasi pabrik. Menurut studi Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS), terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi perusahaan pemasok untuk memutuskan relokasi yakni masalah sistem transportasi, ketersediaan air tanah, pasokan listrik, hingga gejolak hubungan industrial yang cukup besar di wilayah lama. Sedangkan wilayah baru tujuan dari relokasi dapat menyediakan tawaran menarik dengan difasilitasi pemerintah kabupaten/kota setempat yang dapat menjadi jawaban atas tantangan mereka selama ini, yakni dalam bentuk harga tanah yang murah, air bersih melimpah, dan perubahan tata ruang.[22]

Di tempat baru, dalam waktu kurang lebih 3 tahun sejak beroperasi, pabrik-pabrik pemasok mereplikasi bentuk-bentuk kekerasan dari pabrik asalnya. Kekerasan terjadi sejak perekrutan, selama bekerja dan ketika pemutusan hubungan kerja. Karena pabrik garmen dan alas kaki didominasi oleh buruh perempuan, sebagian besar bentuk kekerasan tersebut berbasis gender.[23]

Contohnya, Pemerintah Kota Salatiga, untuk meningkatkan investasi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PM dan PTSP) Kota Salatiga menyiapkan wilayah di Kecamatan Argomulyo tepatnya di tepian Jalan Lingkar Selatan (JLS) Kota Salatiga sebagai pusat industri. Pemerintah bahkan dalam tiga tahun terakhir telah menyediakan total ada sekitar 159 hektare lahan yang dapat digunakan untuk beragam kegiatan industri.[24] Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali juga menyiapkan lahan seluas 300 hektare yang diperuntukan bagi kawasan industri guna

21 Ibid

22 http://majalahsedane.org/fakta-di-balik-relokasi-dan-ekspansi-pabrik-garmen/, diunduh pada tanggal 27 Mei 2019.

23 Catatan lapangan Lembaga Informasi Perburuhan Sedane (LIPS) tentang kekerasan berbasis gender di Sukabumi, Majalengka dan Jawa Tengah 2017-2018

24 http://jateng.tribunnews.com/2017/07/13/pemkot-salatiga-siapkan-tepian-jls-sebagai-pusat-industri diakses 27 Mei 2019

menyambut industri padat karya. Pemerintah juga berkomitmen memberikan pelayanan perizinan secara cepat, mudah dan biaya yang murah.[25]

Dukungan pemerintah dan struktur hukum juga menjadi pendorong dalam pabrik melakukan relokasi maupun ekspansi. Ketersediaan infrastruktur jalan tol, penyediaan kawasan industri untuk pabrik dan pergudangan yang tersedia di daerah Jawa Tengah, Jawa Timur dan Jawa Barat menjadikan tawaran yang menjanjikan bagi operasi relokasi maupun ekspansi. Daerah ini telah terkoneksi secara menyeluruh dengan jalan tol trans Jawa di Pantura. Belum lagi rencana pemerintah untuk membangun jalan tol yang menembus dari Utara Jawa ke Selatan Jawa. Jawa Tengah sebagai salah satu daerah tujuan relokasi dan ekspansi telah mempersiapkan beberapa bandara baru, perluasan pelabuhan, penambahan jalan tol baru hingga jalur kereta api.

Dalam wawancara di Tempo, Presiden meminta pembangunan kawasan industri baru itu dilakukan dengan baik, dari sisi perizinan, ketenagakerjaan, maupun kaitannya dengan infrastruktur lain.[26] Seperti kawasan industri terintegrasi dengan jalan tol, pelabuhan, serta infrastruktur lainnya seperti listrik dan pasokan air bersih.[27] Selain meminta percepatan pembangunan kawasan industri, Presiden juga meminta kementerian terkait dan pemerintah Provinsi Jawa Tengah untuk mempercepat pembangunan infrastruktur.[28] Dia menyebut jalan tol Trans Jawa, kereta api ganda, perluasan Bandara Ahmad Yani, serta pengembangan pelabuhan Tanjung Mas maupun jalur transportasi logistik yang terintegrasi dengan pelabuhan.[29]

Selain itu, daerah-daerah industri lama juga telah banyak mengalami penurunan sumber daya alam untuk menunjang kebutuhan operasi pabrik. Sebagai contoh KBN Cakung, kawasan yang dikelola Pemerintah Daerah DKI Jakarta ini menerima pasokan air, listrik, jaringan jalan, pembuangan limbah, dan telekomunikasi yang disediakan oleh negara. PLN menyediakan pasokan listrik 233 KVA per unit pabrik untuk seluruh kawasan yang dikelola PT KBN. PDAM menyediakan pasokan air bersih sebanyak 23.000 meter$^2$ per bulan untuk keperluan di pabrik maupun rumah tangga.[30] Terbatasnya pasokan listrik dan air, membuat beberapa pabrik di Cakung melakukan sistem satu shift kerja, sementara kebutuhan produksi meningkat terus menerus. Hal ini tidak memungkinkan memenuhi kebutuhan target produksi massal yang ditentukan *brand*.

Cara yang paling mungkin untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja adalah dengan melakukan relokasi ke daerah yang memiliki cadangan sumber daya alam melimpah dan infrastruktur yang memadai. Di daerah relokasi, perusahaan dapat mendorong produktivitas kerja dalam peningkatan produksi. Melalui Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2009 dikatakan bahwa setiap industri wajib berada di kawasan industri. Melalui peraturan tersebut, pemerintah menjamin jaringan energi, listrik, telekomunikasi, sumber air, sanitasi, dan jaringan transportasi (Pasal 62 Ayat 3).[31] Perusahaan-perusahaan yang membuka pabrik di kawasan industri tidak

---

25 https://kabar24.bisnis.com/read/20160804/78/572178/boyolali-siapkan-lahan-kawasan-industri-300-ha diakses 27 Mei 2019

26 https://nasional.tempo.co/read/851136/jawa-tengah-percepat-pembangunan-proyek-infrastruktur/full&view=ok Diakses pada 18 Juni 2019

27 Ibid

28 Ibid

29 Ibid

30 http://majalahsedane.org/relokasi-memburu-air-melimpah-tanah-murah-dan-buruh-patuh/ Diakses Pada 18 Juni 2019

31 http://majalahsedane.org/fakta-di-balik-relokasi-dan-ekspansi-pabrik-garmen/ Diakses Pada 18 Juni 2019

memerlukan izin lokasi, izin gangguan, maupun analisis mengenai dampak lingkungan (Amdal).[32] Pemerintah menyediakan kawasan-kawasan industri yang memberikan kemudahan dan mentransformasi kawasan itu dijadikan sebagai obyek vital nasional, serta berjanji memberi insentif khusus bagi industri yang memindahkan pabriknya ke daerah yang upahnya lebih rendah.

Dari 16 paket kebijakan ekonomi, yang diluncurkan September 2015, adalah mendorong daya saing ekonomi dan pembangunan infrastruktur yang bertumpu pada modal asing, sekaligus mengundang investasi asing.[33] Peraturan Pemerintah 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, merupakan insentif untuk para pengusaha dan pembukaan kawasan industri.

Relokasi dan ekspansi pabrik dimungkinkan oleh kebijakan politik deregulasi atas peraturan-peraturan hukum yang membatasi gerak dan mobilitas kapital. Seperti deregulasi atas izin lingkungan, perpajakan, dan peraturan hukum ketenagakerjaan. Kebijakan politik deregulasi ini menghadiahkan kebebasan kepada kapital berpindah mencari ruang-ruang produksi baru tanpa hambatan. Serta mendorong perluasaan agenda fleksibilisasi pasar tenaga kerja. Di lokasi-lokasi baru, perusahaan memiliki keleluasaan merekrut dan memecat buruh. Ini artinya relokasi pabrik menuju situs-situs produksi baru tidak dapat berjalan sempurna di tengah pasar tenaga kerja yang dianggap kaku.

Pada 2013, Perwakilan Nike bertemu Menteri Perindustrian, MS Hidayat dan menyampaikan niatnya menjadikan Indonesia sebagai basis produksi sepatu Nike. MS Hidayat menanggapinya dengan memberikan rekomendasi kepada Apindo agar Nike melakukan relokasi pabrik-pabrik produksinya ke luar Jabodetabek.[34]

Sepanjang kurun 5 tahun terakhir (2014-2019), para perusahaan pemasok merek internasional telah memulai aktivitas relokasi. Meskipun belum didapatkan jumlah pasti perusahaan yang telah melakukan relokasi dan ekspansi pabrik, namun Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) menyebut terdapat 90 pabrik dari Kawasan jabodetabek memutuskan relokasi ke Jawa Tengah. Sementara Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API) pada menyebutkan 47 pabrik dari Jawa Barat dan Banten melakukan relokasi ke daerah Jawa Tengah.[35]

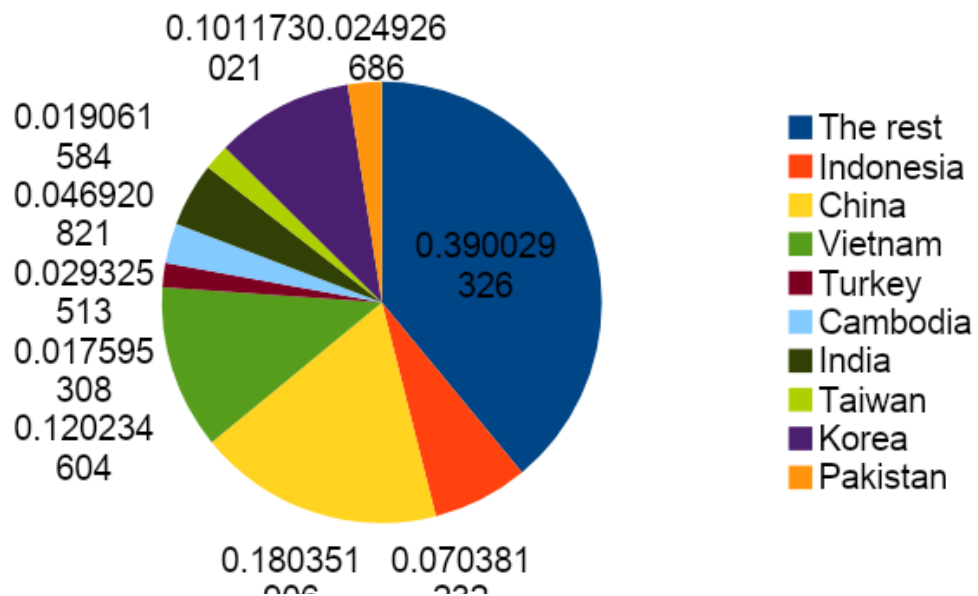
## 2. Adidas, Nike dan Asics dan Pemasoknya di Indonesia

### A. Adidas dan Pemasoknya

**Data Kementerian** Perdagangan Indonesia menunjukan, pada 2013 perusahaan pemasok Adidas di Indonesia menyumbang 24 persen dari total 257 juta pasang sepatu Adidas yang diproduksi di seluruh dunia. Sedangkan untuk aksesoris dan pakaian jadi masing-masing menyumbang 20 dan 11 persen dari total 54 juta dan 341 juta unit yang diproduksi di seluruh dunia.

Pada 2019, posisi Indonesia tergeser oleh Korea Selatan. Grafik di bawah menunjukan jumlah *supplier* Adidas di seluruh dunia. Indonesia (7%) berada di urutan keempat setelah Cina (18%), Vietnam (12%) dan Korea Selatan (10%). Di tempat selanjutnya ada India (5%) dan Kamboja (3%).

---

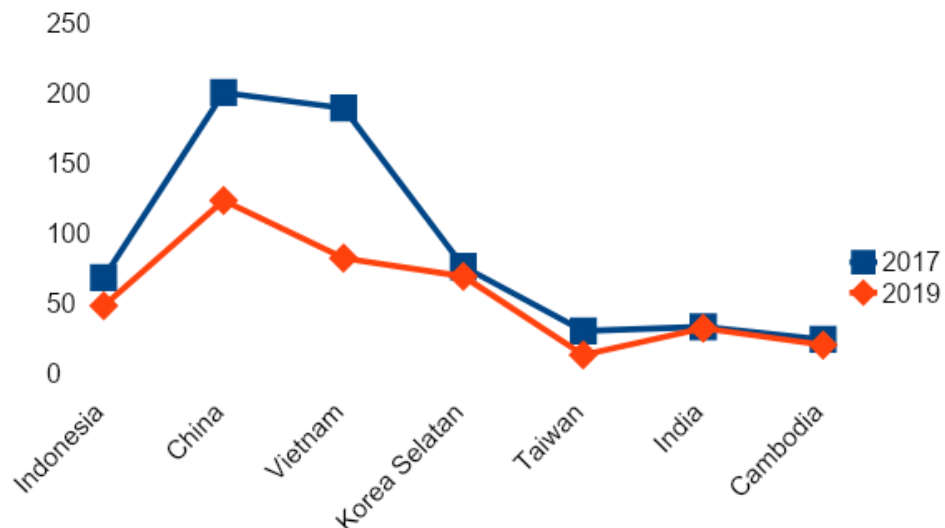
32 Ibid
33 Ibid
34 Ibid
35 http://majalahsedane.org/fakta-di-balik-relokasi-dan-ekspansi-pabrik-garmen/,

Per Januari 2019, Adidas memiliki 48 *suppliers* di Indonesia. Dibandingkan dengan daftar yang dikeluarkan Adidas pada Juli 2018, ada 60 *suppliers* di Indonesia. Terdapat 13 *supplier* yang hilang dan 1 tambahan *supplier* baru. Dari 13 *supplier* itu ada 2 perusahaan aksesories, 3 perusahaan sole dan insole, 1 perusahaan pembuat kulit sintetis, 5 perusahaan pembuat plastik dan polimer, dua perusahaan tekstil dan 1 perusahaan pakaian jadi. Dari 13 *supplier* yang namanya hilang dari daftar, 7 di antaranya tercatat sebagai perusahaan subkontraktor.

Dari 48 supplier yang terdaftar, 25 perusahaan pakaian jadi, 12 memproduksi alas kaki, 10 perusahaan aksesoris dan 1 perusahaan gear. Berdasarkan sebaran wilayahnya, 15 di Jawa Barat, 9 di Provinsi Banten, 4 di Jakarta, 13 di Jawa Tengah, 4 di Jogjakarta, 1 di Jawa Timur dan 1 di Provinsi Kepulauan Riau.

Sebagai perbandingan lebih lanjut, pada 2017, Adidas memiliki total 68 *supplier* di Indonesia dengan sebaran wilayah sebagai berikut: 23 di Jawa Barat, 17 di Provinsi Banten, 15 di Jawa Tengah, 5 di Jakarta, 6 di Jogjakarta.

Secara umum, jumlah *supplier* Adidas di seluruh dunia berkurang. Tahun 2017 ada 1015 supplier, Tahun 2018 (Juli) ada 775 supplier, dan Januari 2019 ada 682 *supplier*. Total produksi alas kaki tahun 2017 adalah 403 juta pasang, sedangkan total produksi pakaian jadi adalah 404 juta unit. Pada tahun 2018, total produksi pakaian jadi naik menjadi 457 juta unit, sedangkan alas kaki adalah 409 juta unit. Jadi, meski jumlah *supplier*-nya berkurang, tapi total barang yang diproduksi justru meningkat.

Penurunan jumlah *supplier* tidak hanya terjadi di Indonesia, tapi di seluruh dunia. Argumentasi bahwa jika upah naik di Indonesia maka perusahaan akan lari ke Vietnam tidak lebih dari propaganda negatif untuk melemahkan gerakan buruh dan membayar upah murah. Yang terjadi adalah perusahaan semakin banyak memiliki perusahaan subkontraktor yang tidak masuk dalam daftar *supplier* Adidas.

Contohnya adalah PT Dong A Decal di KBN Cakung. Perusahaan ini masuk dalam daftar *supplier* Adidas tahun 2017. Tapi di tahun 2018 hilang dan kembali lagi pada Juli 2019. Dong A Decal adalah perusahaan printing. Tahun 2018 masih mengerjakan printing sportswear merek Adidas. Mereka mendapat order dari Semarang Garment yang merupakan anak Kukdong Group.

Adidas pada tahun 2018 mulai mendefinisikan partner bukan lagi fasilitas manufaktur individual tetapi, group. Satu group bisa memiliki beberapa pabrik di beberapa tempat. Sebagai cara untuk memenuhi 'kewajiban' membuka nama-nama *supplier* namun tetap menyembunyikan detail-detailnya. Dengan demikian, akan sulit lagi untuk melacak anak-anak perusahaan suatu group. Apalagi dengan nama yang sama sekali berbeda. Artinya, kampanye internasional yang menuntut transparansi dan akuntabilitas *brand* sedang dilawan oleh Adidas dengan pola pemesanan order yang dipusatkan melalui induk usaha *supplier*. Pemesanan order tidak lagi per pabrik, tapi dengan grup usaha.

Pengurangan jumlah *supplier* berhubungan juga dengan strategi Adidas yang sedang mengembangkan 'speedfactory' untuk mengurangi 'labor cost' dengan mengintensifkan penggunaan teknologi. *Speedfactory* adalah kebalikan dari sistem *sourcing* yang telah berjalan.

Sistem *sourcing* membuat sepatu atau pakaian diproduksi di beberapa tempat bahkan di berbagai negara. Berbagai komponen diproduksi di beragam tempat, kemudian dirakit atau dirangkai di tempat lain. Cara ini menurut Adidas kurang lagi efisien. Butuh enam puluh hari untuk menghasilkan sepasang sepatu dengan proses ini. Dan, masih menggunakan terlalu banyak tenaga manusia untuk menjahit, mengelem dan merangkai seluruh komponen untuk menjadi sepatu. Belum lagi soal lamanya waktu yang dibutuhkan untuk mengirim sepatu jadi dari negara-negara Asia ke Eropa atau Amerika.

*Speedfactory* dapat memangkas tidak hanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan sepatu namun juga ongkos produksi. Di *speedfactory*, input hanya berupa kain atau kulit upper. Sementara midsole outsole dibuat dengan menggunakan 3D printing. Proses ini hanya membutuhkan waktu beberapa hari paling lama seminggu.

Adidas sudah memiliki dua *speedfactory*, satu di Jerman yang dibuka pada tahun 2015 dan satu lagi di Atlanta, AS, dibuka tahun 2018. Jika satu pabrik di Cina atau Indonesia mempekerjakan ribuan buruh untuk membuat sepatu, *speedfactory* hanya mempekerjakan 160 orang saja.

Namun *speedfactory* tidak akan mampu menggantikan sistem *sourcing*. Setidaknya tidak dalam waktu dekat. Dua *speedfactory* Adidas hanya mampu memproduksi 1 juta pasang dalam setahun dari 409 juta pasang sepatu Adidas di tahun 2018. Selain itu, input untuk mesin otomatis di *speedfactory* masih harus dikerjakan oleh tenaga manusia.

**Beberapa pemasok Adidas tier 1 dan 2**

| No | Perusahaan | Lokasi |
|---|---|---|
| 1 | PT Bintang Indokarya Gemilang | Brebes |
| 2 | PT Dayup Indo | KBN Cakung Jakarta |
| 3 | PT Apparel One Indonesia | Semarang Jawa Tengah |
| 4 | PT Panarub Industry | Tangerang Banten |
| 5 | PT Kanaan Global Indonesia | Sukoharjo Jawa Tengah |
| 6 | PT Glostar Indonesia | Sukabumi Jawa Barat |
| 7 | PT Nikomas Gemilang | Serang Banten |
| 8 | PT Parkland World Indonesia | Tangerang Banten |
| 9 | PT Greentex Utama II | Bandung Jawa Barat |
| 10 | PT Dong A Decal | KBN Cakung Jakarta |

## B. Nike dan Pemasoknya

**Pesaing Adidas**, Nike mengeluarkan jurus 'manufacturing revolution' alias otomasi rantai pasokan. 'Manufacturing revolution' diluncurkan pada 2017 dan pernah diujicobakan dalam pembuatan sepatu Nike Flyknit. Hasilnya, Nike berhasil memangkas 15 persen jumlah pemasok, meningkatkan jumlah produksi dan memaksimalkan keuntungan. Dengan 'manufacturing revolution' Nike hanya akan mengandalkan pemasok dengan mesin modern. Nike pun berencana memangkas jumlah pengecernya menjadi 40 toko dan akan memaksimalkan toko-toko online-nya.[36]

Pada 2015, Nike bekerjasama dengan Flextronics, perusahaan elektronik global, yang salah satu pabriknya di Batam. Flextronics menyediakan mesin-mesin otomatis bagi Nike. Sampai akhir 2018, Nike mengirimkan lebih dari 1.200 mesin otomatis baru ke pabrik pemasoknya di Asia. Mesin-mesin tersebut dipercaya akan mengotomasi pemotongan, penyablonan, perakitan dan pembuatan sol.

Di laman websitenya, Nike mengakui telah mengurangi jumlah pemasoknya dalam sepuluh tahun terakhir dan mengembangkan model kerjasama dengan induk usaha pemasok. Perubahan strategi pemasaran Nike internasional berdampak pada pengurangan jumlah pemasok. Data 2016 dari Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC, 2016) memperlihatkan bahwa jumlah pemasok Nike mencapai 709 pemasok di 44 negara. Mei 2018 Nike Inc., menyebut jumlah pemasoknya mencapai 542 perusahaan yang tersebar di 42 negara. Jumlah pemasok tersebut dikuasai oleh 30

---

36 Uraian tentang profil Nike disarikan dari, Syarif Arifin. *Robotisasi, Generasi Buruh Kontrak dan Pencabutan 'Order' Nike dari Indonesia?*. Tersedia: http://majalahsedane.org/robotisasi-generasi-buruh-kontrak-dan-pencabutan-order-nike-dari-indonesia, diakses pada 11 Oktober 2019.

grup korporasi. Mei 2019, daftar pemasok Nike sebanyak 525 pabrik yang tersebar di 40 negara. Artinya, dari 2016-2019, sebanyak 184 pemasok di empat negara hilang. Lima bulan kemudian, data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah pemasok Nike hanya 529 pemasok di 41 negara. Artinya, sejak dua tahun terakhir 180 pabrik pemasok di tiga negara telah dipangkas. Agustus 2019, Nike melaporkan, pendapatannya naik antara 70-10 persen dari seluruh penjualannya.

Selain itu, Nike pun mengembangkan model kerjasama jaringan dengan toko dan perancang mode. Mulai 2020, Nike menandatangani kerjasama dengan NFL (The National Football League) selama sepuluh tahun. Sebagai salah satu pemilik saham di Fanatics, NFL menggunakan retailer tersebut untuk membuat dan mendistribusikan perlengkapan olahraga dewasa merek Nike. Barang tersebut akan dijual kepada para penggemar NFL. Fanatics diberikan hak eksklusif untuk menjual barang Nike melalui jejaring toko online Fanatics, toko online NFL, dan semua laman yang dioperasikan oleh Fanatics.[37]

Model kerjasama lain adalah kontrak kerjasama Nike dengan Perry Ellis International, perancang mode asal Amerika Serikat yang telah menjadi perusahaan desainer pakaian, wewangian, arloji, dan alas kaki. Kerjasama dengan Perry Ellis berlangsung sejak 2003. Dalam kerjasama tersebut Perry Ellis diberikan hak untuk merancang, memproduksi dan mendistribusikan merek Nike Swim untuk jenis pakaian renang pria, wanita dan anak-anak. Tadinya kerjasama hanya mendorong Perry Ellis untuk memasarkan produknya di Amerika Utara. Pada 2015, kerjasama dengan Nike diperpanjang dengan perluasan pasar ke Amerika Selatan, Amerika Latin dan Eropa.

Di Indonesia, Nike memproduksi pakaian, sepatu dan perlengkapan olahraga dengan merek Nike, Hurley dan Converse. Saat ini jumlah pabrik pemasoknya hanya 37 pabrik dengan mempekerjakan 209.043 buruh, dengan 70 persen perempuan. Sebanyak tiga pemasok hilang dari daftar Nike. Pabrik yang menyatakan tutup adalah Kahoindah Citragarment 2 Bekasi dan Kukdong Internasional.

Sebenarnya, tidak semua pemasok tercantum dalam daftar Nike. Semisal, PT Greentex Utama, yang memiliki di KBN Cakung dan Bandung. Begitu pula, anak usaha Trigoldenstar Wisesa Karawang yang membuka pabrik baru di Majalengka dengan nama PT Glory Star Wisesa. Pabrik yang tercantum sebagai pemasok Nike hanya Trigoldenstar Wisesa. Perubahan strategi pemasaran Nike internasional menyebabkan pemecatan buruh.

---

37 Jason Del Rey. *The NFL and Nike have signed a giant 10-year deal with online retailer Fanatics*. 23 Mei 2018. Tersedia: https://www.vox.com/2018/5/23/17380964/nfl-nike-fanatics-sports-gear?__c=1, diunduh pada 12 Oktober 2019

MANUFACTURING DISCLOSURE / 41 LOCATIONS LISTED / FILTERS: INDONESIA DATA AS OF MAY 2019

RETURN TO MAP

Export as PDF EXCEL JSON NOTE: At this time, contact information is only available for factories that manufacture licensed collegiate products.

| FACTORY NAME | FACTORY TYPE | PRODUCT TYPE | NIKE, INC. BRAND(S) | EVENTS | SUPPLIER GROUP | ADDRESS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| CHANG SHIN INDONESIA | FINISHED GOODS | FOOTWEAR | NIKE | COLLEGIATE | CHANGSHIN | JL DUSUN GINTUNGKOLOT RT 16/C |
| FORMOSA INDONESIA COMPANY LIMITED | FINISHED GOODS | EQUIPMENT | NIKE | | FORMOSA | JL. RAYA SEMARANG-PUWODADI KM |
| PRIMA SEJATI SEJAHTERA, PT | FINISHED GOODS | APPAREL | CONVERSE | | PANCAPRIMA | DESA BUTUH RT 01 RW 02, DESA E |
| PT ADIS DIMENSION FOOTWEAR | FINISHED GOODS | FOOTWEAR | NIKE | COLLEGIATE | SHOETOWN | JL. RAYA SERANG KM. 24 |
| PT ASIA DWIMITRA INDUSTRI | FINISHED GOODS | FOOTWEAR | NIKE | COLLEGIATE | SHOETOWN | JL. RAYA LEGOK KM. 6.2 CIJANTRA |
| PT CHANG SHIN REKSAJAYA | FINISHED GOODS - COMPONENTS | FOOTWEAR | NIKE | | CHANGSHIN | JL. RAYA LELES NO 134. KAMPUNG |
| PT DAYUP INDO | FINISHED GOODS | EQUIPMENT | NIKE | COLLEGIATE | DAYUP | NUSANTARA BONDED ZONE (KBN), |
| PT DONG A DECAL | FINISHED GOODS | APPAREL | NIKE | COLLEGIATE | GREEN TEXTILES | JL RAYA CAKUNG CILINCING KBN C |
| PT EAGLE NICE INDONESIA | FINISHED GOODS | APPAREL | NIKE | | EAGLE NICE | JL RAYA SERANG KM 70 DS. KIBIN |
| PT GLOSTAR INDONESIA | FINISHED GOODS | FOOTWEAR | CONVERSE | | POU CHEN | JL.PELABUHAN II KM 14.5 JAWA B |
| PT GREENTEX INDONESIA UTAMA | FINISHED GOODS | APPAREL | NIKE | COLLEGIATE | GREEN TEXTILES | KBN, JI. SUMATERA BLOK E - 12A, |
| PT KMK GLOBAL SPORTS / K1 | FINISHED GOODS | FOOTWEAR | NIKE | | KMK | CIKUPA MAS INDUSTRIAL ESTATE & |
| PT KUKDONG INTERNATIONAL | FINISHED GOODS | APPAREL | NIKE | | KUKDONG | JL. RAYA NAROGONG KM 12 NO.8 D |
| PT MAREL SUKSES PRATAMA | FINISHED GOODS | EQUIPMENT | CONVERSE | | NO GROUP (EQ) | JL. BARU MULUNGAN GONDANG PE |
| PT MITRA GARINDO PERKASA | FINISHED GOODS | APPAREL | NIKE, CONVERSE, HURLEY | | NO GROUP (AP) | JL. PANCASILA V/21, CICADAS-GUN |

Gambar: Pemasok Nike di Indonesia, tersedia: http://manufacturingmap.nikeinc.com/#, diunduh pada 16 Oktober 2019.

## C. Asics dan Pemasoknya

**Juli 2010**, raksasa merek sepatu asal Jepang, Asics, telah membeli seluruh saham Haglofs.[38] Haglofs, merek asal Swedia yang menguasai pakaian, alas kaki dan perlengkapan *outdoor*. Langkah tersebut tidak mengubah pembuatan Haglofs di rantai pasokannya. Sebaliknya, pabrik pemasok Haglof terintegrasi dengan pemasok Asics. Asics merek asal Jepang. Misalnya,karena Pou Chen Indonesia memproduksi Asics Haglofs pun turut diproduksi di pabrik tersebut. Akuisisi Haglofs oleh Asics menandai perluasan bisnis Asics. Asics tidak hanya memproduksi alas kaki olahraga.

Strategi lainnya, sejak 2017, Asics melebarkan sayap bisnisnya ke Eropa, Asia Tengah, Amerika Serikat, dan Afrika dengan membuka *outlet-outlet* baru. Selain menjual barang grosiran, melalui program OneASICS Asics pun menjual barang eceran melalui semua toko digital.[39]

Asics, pemegang merek yang dirintis pada 1949, sebagai merek sepatu, pakaian dan perlengkapan olahraga. Saat ini menjadi salah satu mitra penting yang menyediakan perlengkapan olahraga dalam Olimpiade 2020 di Tokyo. Asics tercatat di bursa efek Tokyo dengan nama Asics Corporation. Desember 2018, Asics melaporkan mempekerjakan 8.823 buruh, menguasai 899 jaringan toko, dan dipasok oleh 22 negara.

Di Indonesia, menurut laman resmi Asics, merek Asics diproduksi di tujuh pabrik.

---

38 Admin. *Asics sees now-final Haglofs acquisition as its entrée to outdoor market*. 9 September, 2010. Tersedia: https://www.snewsnet.com/news/asics-sees-now-final-haglofs-acquisition-as-its-entr-e-to-outdoor-market, diunduh pada 16 Oktober 2019.

39 What is Asics?. Mei 2019. Tersedia: https://corp.asics.com/en/investor_relations/management_policy, diakses pada 28 Oktober 2019

| Country | Facility Name | Address | Name of parent company/group | Tier | Product type | Number of Employees |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| INDONESIA | PT Perdana Firsta Garment | JL.Raya Batujajar no 156, Desa Laksana Mekar, 40553, Padalarang | | 1 | Apparel | 1.001 to 5.000 workers |
| INDONESIA | PT. Bees Footwear Inc. | Jl. Raya Serang Jakarta Km 80,Desa Kaserangan, Kecamatan Ciruas, Kota Serang, Provinsi Banten | Bees Company Ltd. | 1 | Footwear | 1.001 to 5.000 workers |
| INDONESIA | PT. Beesco Indonesia | Jl. Raya Karawang Cikampek Km 87.7, KP. Krajan DS. Tamelang Kec. Purwasari, Karawang | Bees Company Ltd. | 1 | Footwear | 5.001 to 10.000 workers |
| INDONESIA | Pt. Holi Karya Sakti Ii | JL. Raya Semarang-Purwodadi Km 27,5 Desa Mangunsari, Kecamatan Tegowanu, Kab Grobogan, Jawa Tenga | The Naigai Corporation | 1 | Accessories | Less than 1.000 workers |
| INDONESIA | PT. Sani Indo Busana | Jl. Industri No. 1 RT 03/RW 05 Nusa Jaya, Jl. Imam Bonjol KM. 2.6 Kawaraci, Banten | | 1 | Apparel | 1.001 to 5.000 workers |
| INDONESIA | PT. Tupai Adyamas Indonesia | Jl. Merbabu KM. 1 Boyolali, Boyolali, Central Java | | 1 | Apparel | Less than 1.000 workers |
| INDONESIA | PT.Pou Chen Indonesia | Kampung Gardu RT.06/Rw.01 Tambak Kibin, Serang Banten | Pou Chen Corporation | 1 | Footwear | 5.001 to 10.000 workers |

Gambar: Pemasok Asics di Indonesia, tersedia: https://assets.asics.com/page_types/3191/files/ASICS%20Corporation%20Primary%20Supplier%20List%202017_original.pdf?1509539849&_ga=2.78008476.927834715.1571214657-1768134250.1570717815, diunduh pada 16 Oktober 2019.

# III

# Memburu Buruh Terampil dan Murah: Praktik Relokasi dan Ekspansi Pemasok Adidas, Nike dan Asics

## 1. Profil Pabrik Pemasok Adidas, Nike dan Asics dalam penelitian

**Total informan** dalam penelitian ini, sebanyak 160 orang. Mewakili buruh-buruh di 18 perusahaan yang melakukan relokasi dan ekspansi. Hanya dua perusahaan di daerah tujuan relokasi dan ekspansi yang tidak diperoleh datanya. Namun, para peneliti berhasil memeroleh cerita lapangan dari dua pabrik tersebut.

Umur dan masa kerja responden di wilayah asal dan tujuan relokasi dan ekspansi menunjukan perbedaan yang mencolok. Usia responden terendah di daerah asal 31 tahun dan tertinggi 40 tahun, masa kerja rata-rata 10 tahun dengan jumlah tanggungan 6 orang. Sementara di daerah tujuan relokasi rata-rata usianya 25 tahun dengan status lajang atau maksimal jumlah tanggungan 3 orang.

| | **Rata-rata usia kerja sebelum dan setelah ekspansi dan relokasi** | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| **No** | **Daerah asal dan tujuan** | **Perusahaan** | **Usia kerja** | **Masa kerja (rata-rata)** | **Tanggunga** |
| 1 | Asal (Karawang) | Dream Sentosa | 33 tahun | 8 tahun | 1-5 orang |
| 2 | Tujuan (Sukoharjo) | Kanaan Global | 20 tahun | 0 tahun | Lajang |
| 3 | Asal (Kab Bekasi) | Kahoindah 2 | 32 tahun | 8 tahun | 1-3 orang |
| 4 | Tujuan (DKI Jakarta) | Kahoindah 5 | 33 tahun | 0 tahun | 1- 3 orang |
| 5 | Adidas | KMK Global Sport | 40 tahun | 16 tahun | 1-5 orang |
| 6 | Tujuan (Salatiga) | SCI | -- | -- | -- |
| 7 | Asal (Karawang) | Beesco | 33 tahun | 9 tahun | 1-6 orang |
| 8 | Tujuan (Kab Serang) | Bees Footwear | 28 tahun | 2 tahun | 2-4 orang |
| 9 | Asal (Kota Semarang) | Holi Semarang | 40 tahun | 20 tahun | 1-4 orang |
| 10 | Tujuan (Grobogan) | Holi Grobogan | -- | -- | -- |
| 11 | Asal (Kab Serang) | Pou chen | 31 tahun | 10 tahun | 1-5 orang |
| 12 | Tujuan (Kab Cianjur) | Pou Yuen | 32 tahun | 2 tahun | 2-5 orang |
| 13 | Asal (Kota Tangerang) | Panarub Industry | 31 tahun | 8 tahun | 1-3 orang |
| 14 | Tujuan (Brebes) | BIG | 21 tahun | 1 tahun | lajang |
| 15 | Asal (Purwakarta) | PT Dada Indonesia | 38 tahun | 10 tahun | 2-6 orang |
| 16 | Tujuan (Boyolali) | PT Laspo/Hansoll | 21 tahun | 2 tahun | lajang |
| 17 | Asal (Kab Serang) | PWI 1 | 38 tahun | 6 tahun | 1-4 orang |
| 18 | Tujuan (Jepara) | PWI 5 | 25 tahun | 2 tahun | 1- 3 orang |

Para informan dalam penelitian rata-rata memiliki hubungan kerja untuk waktu tidak tertentu alias tetap. Tiga pabrik di daerah asal dan tujuan relokasi dan ekspansi mempekerjakan buruh tetap dan kontrak.

| No | Perusahaan | Merek | Status | Informan (Orang) | Status kerja |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Dream Sentosa | Nike | Relokasi | 11 | Tetap |
| 2 | Kanaan Global | Adidas | Tujuan relokasi | 10 | Tetap |
| 3 | KMK Global Sport | Nike | Ekspansi | 7 | Tetap dan kontrak |
| 4 | SCI I dan II | Nike | Tujuan ekspansi | 0 | tidak diketahui |
| 5 | Kahoindah 2 | Nike | Relokasi | 10 | Tetap |
| 6 | Kahoindah 5 | GAP | Tujuan relokasi | 10 | Kontrak |
| 7 | Beesco | Asics | Ekspansi | 11 | Tetap dan kontrak |
| 8 | Bees Footwear | Asics | Tujuan ekspansi | 10 | Kontrak |
| 9 | Pou Chen | Asics | Ekspansi | 9 | Tetap |
| 10 | Pou Yuen | Asics | Tujuan ekspansi | 8 | Tetap |
| 11 | Holi Semarang | Asics | Relokasi | 12 | Tetap dan kontrak |
| 12 | Holi Grobogan | Asics | Tujuan relokasi | 0 | tidak diketahui |
| 13 | Panarub Industry | Adidas | Ekspansi | 10 | Tetap |
| 14 | BIG | Adidas | Ekspansi | 10 | Tetap |
| 15 | PWI Serang | Adidas | Ekspansi | 10 | Tetap |
| 16 | PWI Jepara | Adidas | Tujuan ekspansi | 9 | Tetap |
| 17 | PT Dada Indonesia | Adidas | Relokasi | 13 | Tetap |
| 18 | Laspo/Hansoll | Adidas | Tujuan relokasi | 10 | Kontrak |
| | | | | 160 | |

Perusahaan yang melakukan relokasi dan ekspansi, mempertahankan jenis produksi dan mereknya, sebagaimana merek yang diproduksi di daerah asal. Kecuali dua pabrik pemasok garmen Nike, PT Dream Sentosa Karawang dan PT Kahoindah 2 Bekasi. PT Dream Sentosa Karawang ditutup dan membuka pabrik baru, nama baru, dengan merek Adidas. PT Kahoindah 2 Bekasi ditutup dan dipindahkan ke KBN Cakung Jakarta menjadi Kahoindah 5 memproduksi garmen merek GAP.

Sebagai catatan, setiap pemasok tidak bergantung pada satu merek. Satu pemasok minimal memasok untuk dua merek atau tiga merek. Satu pabrik pemasok terkadang tercatat dalam *list of supplier* dua *buyer,* seperti Nike dan Adidas. Adakalanya, pabrik pemasok hanya menerima pesanan barang dari perusahaan induknya.  Perusahaan induknya bekerja sama dengan *buyer*.

**Relokasi dan Ekspansi Pemasok Nike, Adidas dan Asic 2012-2019 di Indonesia**

| No | Perusahaan | Status | Merek | Merek lain | Target produksi |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Dream Sentosa | Relokasi | Nike | Umbro | Tidak diketahui |
| 2 | Kanaan Global | Tujuan relokasi | Adidas | | 75 per jam |
| 3 | KMK Global Sport | Ekspansi | Nike | Converse | 600 per jam |
| 4 | SCI I dan II | Tujuan ekspansi | Nike | | Tidak diketahui |
| 5 | Kahoindah 2 | Relokasi | Nike | | 250 per jam |
| 6 | Kahoindah 5 | Tujuan relokasi | GAP | Fantastics, Majestic | 80 per jam |
| 7 | Beesco | Ekspansi | Asics | | 2500 per jam |
| 8 | Bees Footwear | Tujuan ekspansi | Asics | | Tidak diketahui |
| 9 | Pou Chen | Ekspansi | Asics | Puma | 313 per jam |
| 10 | Pou Yuen | Tujuan ekspansi | Asics | Nike | 5000 per jam |
| 11 | Holi Semarang | Relokasi | Asics | Stadium, Ziener, Oyuki, Quiksilver, Roxy, Pow, Helly Hansen | 5000 per jam |
| 12 | Holi Grobogan | Tujuan relokasi | Asics | | Tidak diketahui |
| 12 | Panarub Industry | Ekspansi | Adidas | Mizuno | 120 per jam |
| 13 | BIG | Tujuan ekspansi | Adidas | Mizuno | 120 per jam |
| 14 | PWI Serang | Ekspansi | Adidas, | New Balance, Reebok | 190 per jam |
| 15 | PWI Jepara | Tujuan ekspansi | Adidas | | Tidak diketahui |
| 16 | PT Dada Indonesia | Relokasi | Adidas | Carter’s, H&M, DKNY, GIII | 120 per jam |
| 17 | Laspo/Hansoll | Tujuan relokasi | Adidas | | 120 per jam |

Lokasi pabrik yang dalam penelitian ini berada di Provinsi Banten (Kota dan Kabupaten Tangerang, Kabupaten Serang), Jawa Barat (Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Karawang), DKI Jakarta (KBN Cakung), dan Jawa Tengah (Sukoharjo, Salatiga, Brebes, Boyolali).

Sembilan perusahaan yang melakukan relokasi dan ekspansi, dua di antaranya merupakan modal dalam negeri, satu berasal dari Taiwan dan sisanya dari Korea Selatan. Periode pembukaan pabrik dalam bentuk relokasi maupun ekspansi terjadi pada 2012.

**Periode dan Jumlah Pembukaan Baru 2012-2018**

| No | Asal perusahaan dan tahun berdiri | Tujuan relokasi/ekspansi dan tahun | Induk Usaha |
|---|---|---|---|
| 1 | Dream Sentosa, Karawang, 2000 | Kanaan Global, Sukoharjo, 2017 | Kanaan Global, Korea Selatan |
| | | PT Kanindo, Jepara, 2014 | |
| | | PT Shinsung, Karanganyar, 2017 | |
| 2 | KMK Global, Kota Tangerang, 1994 | SCI dan II, Salatiga, 2015 | KMK Group, Korea Selatan |
| 3 | Kahoindah 2 Bekasi | Kahoindah 5, KBN Cakung | Hojeon, Korea Selatan |
| | | Kaho 6, KBN Cakung | |
| | | Hoga Reksa, Garut, 2015 | |
| | | Yongjing III, Sukabumi, 2015 | |
| 4 | Beesco, Karawang, 2006 | Bees Footwear, Serang, 2012 | Beesco, Korea Selatan |
| 5 | Pou Chen, Serang, 2006 | Pou Yuen, Cianjur, 2014 | Pou Chen Group, Taiwan |
| | | Glostar I, Sukabumi, 2015 | |
| | | Glostar II, Sukabumi, 2015 | |
| 6 | Panarub, Tangerang, 1968 | BIG, Brebes, 2014 | Panarub Group, Indonesia |
| 7 | PWI Serang (2005) | PWI Jepara, 2016 | Parkland World, Korea Selatan |
| 8 | PT Dada (1984) | Laspo/Hansoll Indo, Boyolali, 2017 | Dada Corporation, Korea Selatan |
| 9 | Holi Semarang, 1989 | Holi Grobogan, 2017 | Holi Karya Sakti, Indonesia |

## A. Relokasi dan Ekspansi Pemasok Adidas
### a. Parkland World Indonesia (PWI) Serang dan PWI Jepara

**PWI mengoperasikan** dua pabrik sekaligus pada 2005 di Serang Banten, dengan memproduksi sepatu olahraga merek Adidas dan New Balance. PWI 1 di Jalan Raya Serang Km 68, Banten dan PWI 2 berada di Jl. Raya Gorda KM 6, Maja, Banten. PWI Serang merupakan *primary supplier and subcontractors* Adidas[40] dan New Balance.[41]

Pada 2012, PWI Banten bekerjasama dengan Adidas mendirikan pusat penelitian otomasi. PWI merupakan pabrik pertama di Indonesia dan di dunia yang memasang lini produksi otomatis untuk produksi Adidas.[42] Target produksinya 190 pasang sepatu per jam. Tahun 2019, PWI Serang mempekerjakan 10.900 buruh tetap dengan mayoritas perempuan. Masa kerja buruh bervariasi dari 8 bulan hingga 11 bulan. Rata-rata buruh memiliki tanggung keluarga dari 1 sampai 4 orang.

Saat ini, di PWI Serang terdapat dua serikat buruh, yaitu SPN dan FSB Garteks KSBSI. Serikat buruh dan PWI telah menandatangani PKB.

Secara resmi lowongan kerja diumumkan terbuka. Para pelamar dapat mengajukan langsung lamaran kerja kepada perusahaan. Ketika diterima bekerja, buruh akan menjalani training tiga bulan. Jika lulus, akan menandatangani perjanjian kerja dan mendapat salinannya. Dalam praktik, ada saja buruh yang melamar melalui perantara berupa yayasan, perangkat desa atau orang kuat di sekitar perusahaan.

Setelah bekerja, buruh akan mendapat upah bulanan yang dibayarkan melalui ATM (anjungan tunai mandiri) dan dibuktikan melalui slip gaji. Buruh pun didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Buruh dalam penelitian ini menyatakan tidak mengalami keluhan tentang kesejahteraan. Dalam praktik produksi harian selalu ada kekerasan verbal berupa makian dan bentakan kepada buruh dari *leader*.

Dalam setahun terakhir, PWI 1 menambah departemen assembling. Beberapa buruh dipindahkan dengan mendapat tunjangan keterampilan. Order Adidas berkurang dari 2 juta menjadi 1,7 juta pasang per bulan.

Pada 2016, PWI membuka pabrik baru di Mayong-Jepara dengan mendapat izin prinsip dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Menurut studi kelayakan PWI, harga tanah yang murah, mudah mendapatkan buruh, bahan baku yang tersedia dan letak Mayong yang cukup dekat dengan jalan tol Jepara-Kudus menjadi pendorong utama untuk membuat keputusan mendirikan pabrik di Jepara. Akta pendirian perusahaan bertahun 2013, namun baru diresmikan pada 8 September 2016.

Di Jepara, PWI mempekerjakan 12.500 orang dengan status tetap. Masa kerja buruh paling lama 3 tahun. Para buruh mendaftar langsung ke perusahaan. Setelah lulus training akan menandatangani perjanjian kerja dan mendapat salinannya, kemudian menjadi buruh tetap. Buruh pun didaftarkan sebagai peserta BPJS

---

40 *2019 Global Factory List*. Tersedia, https://www.adidas-group.com/media/filer_public/3f/ea/3fea4a6b-8a1d-409a-b9fe-6d1065a5e3b6/2019_adidas_global_supplier_list.xlsx, diunduh pada 18 Oktober 2019

41 *New Balance supplier list 2019*. Tersedia: https://www.newbalance.com/on/demandware.static/-/Sites-newbalance_us2-Library/default/dw3f82fca9/pdf/NB_Licensee_Supplier_List_2019.xlsx, diunduh pada 18 Oktober 2019

42 Profil Parkland di sini: *Parkland.* Tersedia: http://company.parkland.kr/business_intro/Indonesia_factory.asp, diundur

Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Upah buruh sesuai upah minimum Jepara yang dibayarkan melalui ATM dan menerima slip gaji.

Rata-rata buruh di PWI Jepara dalam penelitian ini telah menikah dan memiliki tanggungan 1-3 orang. Buruh menyatakan tidak mengetahui jumlah target produksi per hari. Tapi dalam laman situsnya, Parkland menyebutkan, target produksi PWI Jepara 1,2 juta pasang per tahun pada 2017 dan menjadi 2,4 juta pasang pada 2020.

Ketika bekerja, 5 orang dari 9 orang yang diwawancara mengaku mendapat kekerasan verbal dalam bentuk teriakan saat bekerja. Dengan tingkat otomasi dan penambahan target produksi, pengurangan buruh dan kekerasan verbal akan menjadi kehidupan harian buruh PWI di Serang maupun Jepara. PWI Serang dan Jepara, menandatangani Protokol FoA.

Parkland World Jepara, menargetkan mempekerjakan buruh sebanyak 20 ribu orang. Perlu 'insentif' agar orang tertarik untuk bekerja di pabrik-pabrik ini. Insentif pertama adalah menjadi 'karyawan tetap'. Seperti halnya di daerah industri lama, dengan masa training 3 bulan, seluruh buruh akan dijadikan buruh tetap. Sulit untuk menemukan buruh kontrak di wilayah industri baru. Selain iming-iming buruh tetap, tunjangan-tunjangan yang melekat kepada buruh dianggap sebagai fasilitas alias kebaikan dari perusahaan.

Parkland World Indonesia merupakan bagian dari Parkland Co., Ltd., raksasa bisnis yang didirikan tahun 1973 di Kota Busan, Korea Selatan. Bisnisnya termasuk pabrikan sepatu untuk merek Nike, Reebok, Converse, Adidas, New Balance dan merek lain. Parkland pun menguasai produksi pakaian jadi, real estate, dan kimia. Sejak 1985, perusahaan ini membangun bisnis sepatu sport dengan mendirikan pabrik-pabrik di Asia Tenggara.[43]

Di luar ekspansi dan otomasi lini produksi PWI, terdapat cerita lain. Salah satu pemasok PWI, PT Mikwang Prima Indo ditinggal kabur pemiliknya, pada Desember 2018. Perusahaan ini tidak tercantum dalam daftar pemasok Adidas.

Mikwang, perusahaan milik Korea Selatan yang beroperasi di Cikupa Kabupaten Tangerang. Perusahaan yang beroperasi sejak 1998 ini membuat emboss, cutting press moulding dan screen transfer merek Adidas. Mempekerjakan 568 orang. Mikwang mendapat pesanan dari PT PWI Serang. Hanya 70 orang yang bekerja sebagai buruh tetap, sisanya bekerja sebagai harian lepas, borongan dan kontrak. Rata-rata buruh yang bekerja sebagai buruh kontrak, borongan, dan harian lepas, bekerja lebih dari lima tahun dengan menandatangani kontrak berulang-ulang tanpa jeda. PT Mikwang melakukan penangguhan upah selama tujuh tahun terhitung sejak 2013-2019.

Direktur Utama PT Mikwang telah dilaporkan kepada kepolisian. Direktorat Reserse Krimininal Khusus menetapkan, Direktur Utama Mikwang Daftar Pencarian Orang (DPO), sejak Desember 2018. Manajemen Mikwang menyatakan, PT Mikwang berhenti beroperasi sejak 29 Februari 2019. Manajemen berupaya memindahkan mesin dan bahan baku yang tersisa, namun berhasil dihalau oleh buruh. Para buruh menduduki pabrik.

---

43 Profil *Parkland. Op.cit*

Hingga tulisan ini dibuat, buruh PT Mikwang masih menuntut PWI dan Adidas agar membayar upah periode Februari 2019, kompensasi pemutusan hubungan kerja dan sisa upah yang ditangguhkan sejak 2013-2019.

Maret 2019, buruh yang tergabung dalam SPN telah mengirimkan surat kepada PWI dan Adidas, namun tidak mendapat respons. Buruh pun mengancam akan menggelar demonstrasi di dua perusahaan tersebut. Akhirnya, PWI bersedia membantu pembayaran upah Februari 2019. Namun, sisa upah dan kompensasi tidak dibayarkan. Sementara Adidas, dalam surat resminya menyatakan tidak memiliki hubungan kerja dengan buruh Mikwang.[44]

**b. PT Dada Indonesia dan Hansoll Indo Java**

PT Dada Indonesia, perusahaan asal Korea Selatan, tercatat sebagai penandatangan Protokol FoA, tutup dengan tiba-tiba pada 31 Oktober 2018. Perusahaan yang beroperasi sejak 1984 di lahan 12 hektare di Purwakarta Jawa Barat ini tercatat sebagai pabrik boneka dan topi. Mengerjakan merek Adidas, H&M, DKNY, GIII, dan Carter's.

PT Dada adalah anak perusahaan Dada Corporation,  yang mulai berdiri pada 1974. Selain di Indonesia, Dada Corp juga memiliki pabrik di Vietnam dan dua di Bangladesh. Salah satu pabrik di Bangladesh tutup begitu saja pada 2018. Di antara pemesannya adalah Adidas, Nike, Under Armour, and Puma.

Sebelum tutup, buruh PT Dada berjumlah 1300 orang dengan 90 persen perempuan dengan masa kerja 3-25 tahun. Setiap hari buruh harus menyelesaikan 120 potong pakaian per jam. Dua hari sebelum tutup, seluruh buruh diliburkan dengan alasan cuti bersama. Di saat libur itulah beberapa mesin dan bahan yang tersisa diangkut oleh pemilik perusahaan. Hingga tulisan ini dibuat, buruh PT Dada masih berjuang menuntut pembayaran kompensasi dari perusahaan dan pemilik merek.

Para buruh tidak mengetahui alasan pasti pabrik tutup. Tiga serikat buruh, SPSI TSK, FSPMI dan SPBDI PT Dada, yang mewakili buruh di PT Dada tidak mendapat penjelasan alasan penutupan pabrik. Setelah tutup dan serikat buruh melancarkan protes berulang kali, manajemen PT Dada berdalih perusahaan terlilit hutang.

Sebenarnya, buruh dapat mendeteksi gejala pabrik akan hengkang. Namun manajemen selalu berkelit bahwa perusahaan akan tetap beroperasi. PT Dada menangguhkan upah minimum sejak 2012. Saat menangguhkan upah, jumlah plant dikurangi bertahap dari enam menjadi satu, mesin dan bahan bakunya dikeluarkan. Akhirnya tersisa satu plant, departemen embroideri dan ditutup. Jumlah buruh berkurang dari 6000 orang menjadi 1300-an. Alasan yang sama digunakan pula untuk melakukan pengurangan jumlah buruh secara bertahap melalui mekanisme pengunduran diri.

Pada 2017, berdasarkan keputusan Gubenur Jawa Barat, PT Dada membayar upah buruh berdasarkan upah padat karya, Rp 2,7 juta di bawah upah minimum Rp 3,4 juta. Upah padat karya digugat dan dimenangkan serikat buruh di pengadilan. Pada 2018, PT Dada Indonesia, menangguhkan upah minimum kembali dan mencicil pembayaran upah.

Manajemen PT Dada menyebutkan, alasan penangguhan upah, penutupan plant serta pengeluaran mesin dan bahan baku untuk mencari modal demi menutup

---

44 Informasi diperoleh dari DPC SPN Kabupaten Tangerang.

kerugian. Namun tidak pernah terbuka mengenai kondisi keuangannya. Pada 2017, manajemen PT Dada menawarkan buruh pindah ke PT Laspo di Boyolali. Buruh menolak pindah. Buruh tidak terima jika harus pindah dengan pemutusan hubungan kerja melalui mekanisme pengunduran diri, kemudian bekerja dari nol tahun dan dibayar dengan upah minimum Kabupaten Boyolali sebesar Rp 1,651,619, jauh di bawah upah minimum Purwakarta. Bagi buruh dan keluarganya, pindah pekerjaan berarti memindahkan seluruh ruang hidup dan ingatan yang telah dibangun bertahun-tahun.

Selama beroperasi, manajemen produksi di PT Dada memang bengis. Laporan Workers Rights Consortium (WRC) tahun 2002 menyebutkan bahwa PT Dada gagal melaksanakan kode etik bisnis berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, izin sakit, cuti tahunan, kelebihan jam kerja maksimum, uang lembur, fasilitas kesehatan, pelecehan seksual, fisik, dan verbal, serta pembalasan terhadap pelaksanaan hak-hak berserikat dan berunding.

PT Laspo, perkirakan mulai dioperasikan antara 2015-2016, ketika PT Dada sibuk menutup plant pabrik serta memindahkan mesin dan bahan bakunya. Sejak 2018, PT Laspo berubah menjadi PT Hansoll Indo Java. Tercatat sebagai mitra Better Work Indonesia.[45] Sampai 17 Oktober 2019, PT Hansoll masih mengiklankan pembukaan lowongan kerja di laman Facebook-nya untuk operator sewing, QC, supervisor dan bagian kanto.[46]

Untuk bekerja di Hansoll, buruh melamar langsung dan bekerja sebagai buruh kontrak dengan masa kerja 4 bulan hingga 2 tahun. Mereka menandatangani perjanjian kerja tapi tidak mendapat salinannya. Upah sesuai upah minimum yang ditransfer per bulan melalui ATM dan mendapat slip gaji. Buruh pun terdaftar sebagai anggota BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Di Hansoll Indo Java tidak ada serikat buruh.

Saat ini, Hansoll mengerjakan pakaian merek Adidas dengan 1800 buruh, 60 persen perempuan. PT Hansoll tidak tercatat dalam daftar pemasok Adidas. Di Hansoll para buruh harus menyelesaikan pekerjaan 960 potong pakaian per hari. Setara dengan target produksi yang berlaku di PT Dada Indonesia. Satu dari 9 responden dalam penelitian ini menyebutkan bahwa mereka menerima kekerasan verbal berupa bentakan dan teriakan.

PT Hansoll Indo Java, satu dari empat anak usaha Hansoll yang beroperasi di Indonesia. Usaha pertama, pada 2006, bernama PT Hansoll Indo di KBN Cakung, kemudian PT Handsome Subang (2006), dan PT Sadua Indo Kabupaten Semarang (2008). Hansoll juga mengoperasikan pabrik di Vietnam (8 pabrik), Kamboja (3 pabrik), Guatemala, Nicaragua (1 pabrik) dan membuka pusat risetnya di Amerika Serikat. Hansoll menerima pesanan dari A&F, Aerie, American Eagle, Belk, Carter's, Chico's, Duluth, Express, Fila, Free People, GAP, GAPFit, Gilly Hiks, Giordano, Hollister California, JC Penney, Justice, Kohl's, Pink, Uniqlo, Under Armour, Oshkosh Bigosh, Oniell, Target, Old Navy, Tablbot's, Soma, M&S, Maurices, Sanmar, White Black, dan Walmart.

---

45 *Participating Factories and Manufacturers in Indonesia*. Tersedia: https://betterwork.org/where-we-work/indonesia/bwi-our-partners/participating-factories-and-manufacturers-in-indonesia/, diunduh pada 17 Oktober 2019

46 Hansoll Indo Java. Tersedia: https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=965068553697794&id=933408806863769&comment_id=985236055014377, diunduh pada 17 Oktober 2019.

Hansoll, berdiri pada Desember 1992 di Seoul, Korea, sebagai manufaktur pembuat pakaian ekspor ke Amerika dan Eropa. Total orang yang bekerja 800 orang di kantor pusat dan 40 ribu di seluruh rantai pasokannya. Empat pabrik anak usaha Hansoll di Indonesia ditargetkan mampu menghasilkan 6,7 juta potong pakaian per bulan dari 132 lini produksi.

### c. Panarub Industry dan Bintang Indokarya Gemilang

Panarub Industry (PI) adalah salah satu *supplier* alas kaki merek Adidas tertua di Indonesia. Panarub Industry juga melayani pesanan Mizuno. Membuka pabrik baru di Brebes dengan nama PT Bintang Indokarya Gemilang (BIG), pada 2014. Saat membuka pabrik baru, Panarub Industry sedang menikmati penurunan upah sektoral dan berhadapan dengan 1300 buruh yang ditutup sepihak tempat kerjanya.

PT Panarub Industry dan PT Bintang Indokarya Gemilang tercatat sebagai *supplier* Adidas dan penandatangan Protokol FoA. Terdapat empat serikat buruh di Panarub Industry, SPN, SPSI TSK, SPN, GSBI (Independen) dan GSBI (Indonesia). Di PT BIG ada serikat buruh yang berafiliasi ke KASBI.

PI didirikan pada 1968 dan mulai membuat sepatu merek Adidas pada 1988. Mulanya, perusahaan ini memproduksi sandal merek "Lily" dengan teknologi dari Jepang. Saat ini, Panarub Industry merupakan anak usaha Panarub Group. Jumlah buruh di Panarub Industry sebanyak 10.300 orang, dengan 80 persen perempuan. Semuanya tetap. Target produksinya 120 pasang sepatu per jam.

Responden dalam penelitian ini terdiri dari sepuluh orang buruh perempuan dengan masa kerja 3 sampai 22 tahun di PI. Rata-rata buruh memiliki tanggung 1 sampai 4 orang. Mereka mengaku mendaftar langsung ke perusahaan, menjalani masa percobaan dan diangkat menjadi buruh tetap. Informasi lain menyebutkan, untuk bekerja di PI harus membayar Rp 3-7 juta melalui preman sekitar pabrik. Para buruh menyebutkan mereka menandatangani perjanjian kerja dan menerima salinan kontrak. Para buruh menerima upah bulanan dengan sistem perhitungan upah harian. Upah diterima melalui ATM dan mendapat slip gaji.

Panarub Industry, anak usaha Panarub Group. Panarub Group juga mengoperasikan Panarub Dwikarya Benoa (PDKB) dan Panarub Dwikarya Cikupa (PDKC) Tangerang Banten. PDKB didirikan 2006, sedangkan PDKC pada 2009 dan tercatat dalam daftar pemasok Mizuno. PDKC membuat sepatu merek Mizuno, Adidas, Under Armor dan Specs.

Pada tahun 2007, Panarub Group bergabung dengan Evervan Group dan membentuk EP Group (Evervan Panarub Group). Pada  2009, selain PI, EP Group memiliki pabrik di Kamboja bernama Evervan Cambodia (EVC), lalu Evervan Hunan (EVH dan EVL) di Cina pada 2010. Di dalam EP Group tidak ada PDKC dan PDKB. EP Group berada di tiga wilayah: Kamboja, Indonesia dan Cina menargetkan memproduksi 6 juta pasang sepatu setiap bulan dengan masing-masing wilayah 2 juta pasang sepatu per bulan.

PDKB resmi ditutup pada 2013, setelah pemogokan seluruh buruhnya. Lahan PDKB disewakan ke manufaktur telepon seluler, Oppo. Di periode inilah Panarub Group membuka pabrik BIG di Brebes dengan jenis produksi dan merek yang sama.

PT BIG mulanya hanya membuka bagian sewing. Tahun 2016 BIG mulai berdiri sendiri dan memiliki status sebagai kawasan berikat. BIG menghasilkan sepatu olahraga merek Adidas jenis AC dan Superstar. Tahun 2018, sepatu bola Predator yang dulunya diproduksi di PDKB diproduksi di BIG.

BIG mempekerjakan 4000 orang dengan status buruh tetap. Dari sepuluh responden, buruh menyebutkan mereka melamar langsung ke perusahaan, menjalani masa training tiga bulan dan diangkat sebagai buruh tetap. Buruh menandatangani kontrak dan menerima salinannya. Para buruh menerima upah bulanan yang dikirim melalui ATM dan menerima slip upah sesuai UMK Brebes. Para buruh terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Rata-rata buruh di BIG berumur 21 tahun dengan masa kerja 1-2 tahun.

Dalam sehari buruh di PT BIG harus menyelesaikan 960 pasang sepatu setara dengan target produksi di PI maupun PDKB. Dua dari sepuluh buruh dalam survei menyebutkan ada kelebihan jam kerja yang tidak dibayar oleh perusahaan. Ketika bekerja menerima teriakan dan makian, agar menyelesaikan target produksi.

Saat ini, di PT BIG ada serikat buruh yang berafiliasi ke KASBI dan hanya memiliki Peraturan Perusahaan (PP).

PDKB, sebelum ditutup, mempekerjakan 2560 orang, sebagian besar adalah perempuan. Mereka dibayar dengan upah minimum sektoral. PDKB mengajukan penangguhan pembayaran upah sektoral tahun 2012, namun diduga melanggar prosedur kelengkapan pengajuan penangguhan.

Penutupan pabrik PDKB dan pembukaan pabrik di Brebes merupakan tindakan balas dendam Panarub terhadap aksi mogok buruh pada Juli 2012. Pada Juli 2012, 1300 orang buruh mogok menuntut pemberlakukan UMSK dan perbaikan kondisi kerja. Setelah lima hari mogok kerja, buruh tidak diizinkan masuk ke pabrik dan dipecat sepihak. Sebagian buruh yang telah dipecat dibujuk kembali untuk bekerja, tapi dengan syarat: keluar dari serikat buruh. Sebelumnya, antara Januari sampai April 29 orang pengurus serikat buruh dipecat dengan alasan efisiensi.

Sejak Juli 2012, para buruh berjuang menuntut tanggung jawab Panarub Industry, Adidas dan Mizuno. Sebanyak sebelas lembaga negara telah ditemui agar membantu menyelesaikan buruh di PDKB. Dalam perjalanan protes tersebut, Adidas selalu bersikukuh, tidak memiliki hubungan langsung dengan PDKB, melainkan hanya dengan PI. Hal itu dijadikan alasan oleh Adidas untuk tidak melakukan banyak hal, misalnya monitoring, pengupahan dan kondisi kerja.

Kasus PDKB telah dilaporkan ke Komite Kebebasan Berserikat Organisasi Perburuhan Internasional, pada 2016. Komite FoA ILO menyebutkan telah terjadi perampasan hak berserikat dan berunding oleh perusahaan melalui pengerahan preman dan aparat negara ketika buruh melaksanakan mogok. Perusahaan pun diduga telah merampas hak atas pekerjaan dengan memecat sepihak para buruh. Komite FOA ILO merekomendasikan pejabat negara yang berwenang untuk melakukan investigasi independen.[47] Namun rekomendasi tersebut tidak pernah dijalankan. Kemnaker beralasan, tidak ada mekanisme hukum untuk menjalankan rekomendasi ILO.

---

47 Tentang rekomendasi Komite Kebebasan Berserikat ILO, lihat di sini: International Labour Organization. Definitive Report – Report No 122, 1971.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2899133[02/02/2017, diakses pada 10 Oktober 2019.

Saat ini, kasus PDKB telah masuk dalam sidang mediasi OECD. Dalam sidang-sidang mediasi, Adidas tidak mengakui terjadi *union busting* di PDKB. Menurut Adidas, tidak ada cukup bukti adanya indikasi union busting. Adidas berdalih telah menghentikan order pada Mei 2012, sebelum terjadi pemogokan. Sementara itu, Juni dan Juli buruh PDKB masih menjahit sepatu untuk Adidas.

### B. Relokasi dan Ekspansi Pemasok Nike

### a. PT Dream Sentosa Indonesia dan Kanaan Global Indonesia

**PT Dream Sentosa** Indonesia (DSI), perusahaan asal Korea Selatan, di bawah Kanaan Co. Ltd. DSI membuat perlengkapan tas harian dan olahraga merek Nike dan Umbro. Dream Sentosa membuka kantor di Jl. Jendral Gatot Subroto Kav.32-34, Gedung Patra Jasa Lt.IX-924 Kuningan Timur Jakarta Selatan Jakarta. Pabriknya dibangun di Walahar Klari Karawang Jawa Barat, pada 2000. Pertengahan 2001, PT DSI beroperasi dengan mempekerjakan 200 orang. Jumlah buruh melesat menjadi 10 ribu orang pada 2010, ketika produksi tas merek Nike bertambah. Dari total buruh yang bekerja 90 persen perempuan. Februari 2018, PT DSI resmi menutup pabriknya di Karawang.

Saat ini, sekitar 80 buruh masih bertahan menuntut tanggung jawab PT DSI dan Nike. Sebelas responden dalam penelitian ini menyebutkan, setelah dipecat para buruh bertahan hidup dengan berbagai cara. Rata-rata bekerja serabutan dan berjualan online. Rata-rata harus berhutang ke bank, rentenir atau ke saudara untuk menuntup biaya hidup.

Sebelum tutup, DSI memiliki 50 lini produksi dengan 2.400 mesin. Mesin-mesin beserta bahan baku dan 50 orang jajaran manajemen dipindahkan bertahap ke Sukoharjo dan Jepara. Beberapa buruh mendapat tawaran untuk pindah ke Jepara dan Sukoharjo, tapi harus mengundurkan diri dari PT DSI.

Dari 2012-2018, PT DSI menangguhkan pembayaran upah minimum. Pada 2013, upah minimum yang berlaku Rp 2 juta, buruh PT DSI dibayar Rp 1,8 juta per bulan. Buruh protes. Protes buruh didorong pula kondisi kerja yang buruk. Para buruh mengeluh mengenai target produksi yang terlalu tinggi yang berakibat pada hilangnya waktu istirahat, beribadah, bahkan izin menengok keluarga yang sakit. Buruh tidak diperbolehkan pulang sebelum target produksi harian diselesaikan. Rerata buruh bekerja 12 jam per hari. Kelebihan waktu untuk menyelesaikan target produksi tidak diperhitungkan lembur. Pada 2010 muncul kasus buruh perempuan yang melahirkan di lingkungan perusahaan. Perusahaan membalas protes buruh dengan memecat 3000 buruh.

Proses penutupan PT DSI banyak kejanggalan. Pada 29 Desember 2017, manajemen DSI mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Manajemen tentang 'pemberhentian operasional'. Sepanjang rencana penutupan tersebut, buruh dirumahkan sampai batas waktu yang tidak ditentukan. Selama masa dirumahkan tersebut perusahaan menawarkan kompensasi satu kali ketentuan. Tawaran tersebut disertai ancaman, jika buruh tidak menerima tawaran pesangon sekali ketentuan tidak akan mendapatkan apapun.

Sebenarnya, penggunaan istilah 'pemberhentian operasional', dengan surat atas nama 'strata manajerial' tidak dikenal dalam peraturan perundangan. Undang-Undang Perseroan Terbatas menyatakan bahwa organ yang berwenang dan bertanggung jawab adalah direksi. Selain itu, ternyata rencana penutupan perusahaan tidak dilaporkan ke

pejabat yang berwenang. Itulah yang membuat buruh bertahan menolak mengundurkan diri, apalagi ikut pindah ke Jepara dan Sukoharjo.

Ketika serikat buruh menolak, manajemen perusahaan menaikan tawaran menjadi dua kali ketentuan. Serikat buruh menerima dengan catatan, jika perusahaan beroperasi kembali buruh harus dipekerjakan. Perusahaan membalas permintaan buruh dengan menurunkan kembali nilai pesangon menjadi satu kali ketentuan. Selain itu, perusahaan melalui kuasa hukumnya menggugat pimpinan serikat buruh dengan pasal tuduhan perbuatan melawan hukum dengan tuntutan membayar kerugian sebesar Rp 750 juta.

Gugatan terhadap serikat buruh gagal. Hakim menilai gugatan tersebut cacat formil dan *obscur libel*. Karena tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesain Perselisihan Hubungan Industrial.

Induk usaha DSI adalah Kanaan, manufaktur aksesoris berbagai jenis tas harian dan perlengkapan olahraga. Mulai beroperasi pada 1983 di Korea Selatan.[48] Di antara merek yang dibuat adalah The North Face, Nike, Adidas, Jansport, Lands End, Eastern Mountain Sports, Patagonia, Reebok, Samsonite, Rei, Vans, Eastpak, Decathlon, Puma, Ikea, Targus, Umbro.

Selain di Indonesia, Kanaan memiliki cabang di Vietnam, Kanaan Saigon, dan di China, Jiaxing Shinsung Kanaan. Pemesanan barang dari buyer diterima Kanaan Global dan disebar ke cabang-cabang Kanaan. Di Vietnam membuat merek The North Face, Adidas, Jansport, Lands End, Aems, Patagonia, Ikea, Rei, Vans, Targus, Eastpak,Decathlon, Puma, Reebok, dan Samsonite. Di China, melayani Nike dan Converse.

Kanaan adalah salah satu raksasa manufaktur yang berafiliasi ke Shinsung Tongsang. Shinsung berdiri pada 1968 di Korea Selatan.[49] Afiliasi Shinsung lainnya, Cnts, Unikorea, Ation Fashion, KD Partners. Empat afiliasi perusahaan tersebut bergerak di bidang ritel dan bahan makanan di negara yang berbeda. Buyer Shinsung adalah GAP, Old Navy, Target, Walmart, Olzen, Union Bay, Top Ten, dan Ziozia. Dengan demikian, barang dapat dipesan melalui Shinsung atau Kanaan untuk didistribusikan ke perusahaan-perusahaan lainnya. Shinsung tercatat dalam *list of supplier* Adidas

Pada 2014, Kanaan membuka pabrik di Jepara, PT Kanindo Makmur Jaya. Pada 2017, membuka pabrik Kanaan Global Indonesia di Sukoharjo dan PT Shinsung Bintang Gemilang di Karanganyar.

Responden dalam penelitian ini berasal dari Kanaan Global Indonesia. Rata berumur 20 tahun, lajang dan tidak memiliki tanggungan. Kanaan Global mempekerjakan 1000 orang. Sekitar 700 orang telah menjadi buruh tetap, sisanya masih training. Di PT Kanaan Global hanya berlaku Peraturan Perusahaan dan tidak ada serikat buruh. Kanaan Global tercatat dalam daftar pemasok Adidas. Sehari menghasilkan 500-600 pieces aksesori perlengkapan olahraga.

---

48 Informasi tentang Kanaan diperoleh dari sini, Global Network. Tersedia: http://kanaan.co.kr/eng/global/vietnam.asp, diunduh pada 11 Oktober 2019
49 Informasi tentang Shinsung Tongsang diperoleh dari sini: http://www.ssts.co.kr/eng/company/outline.asp, diunduh pada 11 Oktober 2019.

Hingga tulisan ini dibuat, PT Kanaan Global Indonesia dan Shinsung masih membuka lowongan untuk untuk berbagai level. Dengan kriteria berpengalaman dan tidak berpengalaman, pendidikan minimal sekolah dasar untuk bagian sewing, tidak ada skorsing dan jam molor, bantuan uang sewa kontrakan, dan menyebut hak yang melekat kepada buruh sebagai 'fasilitas'. Lowongan kerja disebar di media sosial dan ditempel di depan pabrik. Informasi lowongan kerja Kanaan Global tercantum pula dalam situsnya Kementerian Ketenagakerjaan.[50]

Untuk bekerja di PT Kanaan Global Buruh mendaftar langsung ke perusahaan. Kemudian menjalani masa training, setelah dinyatakan lulus akan menandatangani perjanjian kerja dan menerima salinan kontrak dan dinyatakan sebagai buruh tetap. Buruh mendapat upah sesuai UMK Sukoharjo, yang dibayarkan melalui ATM. Buruh menerima slip gaji. Lembur, libur dan cuti sesuai dengan peraturan perundangan. Namun, untuk mencapai target harian, buruh mendapat teriakan dan makian.

Informasi lowongan kerja Kanaan Global berukuran jumbo. Sumber: Foto Bagus Danang, PT Kanaan Global Indonesia, Agustus 2018. Foto: https://www.google.com/maps/contrib/105504540512898154750/photos/@-7.3724024,110.4020782,10z/data=!3m1!4b1!4m3!8m2!3m1!1e2, diunduh pada 11 Oktober 2019.

## b. PT Kahoindah Citragarment 2 dan Kahoindah Citragarment Cakung[51]

PT Kahoindah Citragarment 2 (Kaho 2) resmi tutup, pada Oktober 2018. Sebanyak 4000 orang kehilangan pekerjaan. Rata-rata perempuan yang telah bekerja belasan tahun dengan status tetap. Perempuan-perempuan tersebut rata-rata menjadi tulang punggung keluarga. Rata-rata memiliki tanggungan 1 sampai 3 orang. Ketika pabrik tutup, usia buruh berada di kisaran 30-an. Usia yang sangat sulit mendapat pekerjaan layak.

---

50 PT Kanaan Global Indonesia. Tersedia: https://ayokitakerja.kemnaker.go.id/lowongan/cetak_lowongan/b4b6371d91ec442b874f9e6d7957c652/d2ee0909b9f99d84f39f1b69ab54324e, diunduh pada 17 Oktober 2019.

51 Profil ini disarikan dari, Syarif Arifin, *Robotisasi, Generasi Buruh Kontrak dan Pencabutan 'Order' Nike dari Indonesia?*. http://majalahsedane.org/robotisasi-generasi-buruh-kontrak-dan-pencabutan-order-nike-dari-indonesia, Tersedia: diakses pada 11 Oktober 2019.

Sebelum tutup, kondisi kerja di PT Kaho 2 sangat buruk. Untuk bekerja di PT Kaho 2 tidak sedikit harus membayar melalui calo. Kemudian buruh diterima dengan menandatangani perjanjian kerja sebagai buruh tetap atau buruh kontrak. Buruh menerima salinan perjanjian kerja. Kahoindah 2 tercatat sebagai penandatangan Protokol FoA dan Mitra Better Work Indonesia dan memasok barangnya ke universitas di Amerika Serikat yang disebut dengan Collegiate.

Setahun sebelum tutup PT Kahoindah 2 memiliki 54 lini produksi, setiap bulan mampu menghasilkan 700 ribu potong pakaian. Sejak 2017 manajemen PT Kaho 2 telah mengurangi lini produksi dari 54 menjadi 30. Pengurangan lini produksi diikuti dengan pengurangan buruh melalui skema pensiun dini.

Di PT Kaho 2 telah ada serikat buruh (SPN dan KASBI) dan memiliki PKB. Upah yang dibayarkan adalah upah minimum tahun 2017, karena perusahaan menangguhkan upah minimum. Rencana penutupan pabrik diumumkan langsung oleh manajemen melalui surat pengumuman. Tapi tanpa penjelasan yang masuk akal.

Proses penutupan PT Kahoindah Citragarment 2 penuh dengan kejanggalan. Per 2 Juli 2018, perwakilan perusahaan mengumumkan rencana penutup pabrik. Pabrik akan ditutup pada Oktober 2018. Dikatakan bahwa produksi akan dipindahkan ke Kaho 5 & 6 di KBN Cakung Jakarta. Di surat tersebut, buruh diberi pilihan: mengundurkan diri atau melanjutkan bekerja di PT Kaho Jakarta. Namun, pada 28 Juni 2018, HRD (*Human Resource Departemen*) PT Kaho 2 mengirimkan surat pemberitahuan ke Dinas Tenaga Kerja Bekasi. Isi suratnya menyebutkan, pengakhiran produksi di PT Kaho 2 karena Nike mencabut order. Alasan tersebut tidak dikatakan kepada buruh.

Serikat buruh berunding dengan manajemen mengenai mekanisme penutupan dan pemenuhan hak buruh. Berbeda dengan program perusahaan yang memaksa buruh mengundurkan diri, dua serikat buruh di PT Kahoindah Citragarment 2 mengajukan agar buruh dipekerjakan kembali sesuai posisi, jabatan, dengan tunjangannya serta mendapat upah minimum Kabupaten Bekasi. Upah minimum Kabupaten Bekasi 2018 Rp 3,8 juta per bulan lebih tinggi ketimbang DKI Jakarta Rp 3,6 juta. Namun, SPN memberikan opsi lain. Jika tidak dipekerjakan, perusahaan harus menempuh proses PHK, bukan pengunduran diri.

Selama perundingan berlangsung, mesin di lini *printing*, *sample*, e*mbroidery* dan *packing* beserta bahan bakunya dipindahkan bertahap ke KBN Jakarta. Para buruh di lini produksi tersebut dipinta mengundurkan diri, dimutasi ke bagian lain, atau ikut pindah ke Kaho 5 & 6. Beberapa buruh ikut pindah, tapi kembali lagi karena di tempat yang baru tidak ada pekerjaan. Namun, kebanyakan mengundurkan diri.

Dari Juli hingga September 2018, sebanyak 1500 buruh mengundurkan diri. Pasalnya, buruh ditakut-takuti atau dipanggil satu per satu oleh *leader* di tiap bagian: jika tidak mengambil program pengunduran diri tidak akan mendapatkan apapun. Salah satu buruh yang menandatangi pindah ke PT Kaho KBN Cakung memperlihatkan surat perjanjian kerjanya. Di dalam surat tersebut dikatakan bahwa jumlah upah yang diterima tidak berubah. Namun, kebijakan tunjangan, kompensasi dan penempatan posisi kerja mengikuti kebijakan PT Kaho KBN Cakung. Artinya, seluruh tunjangan buruh berkurang.

Pabrik pun tutup. Tuntutan SPN tidak dikabulkan. SPN hanya mendapat sekali ketentuan. Sementara anggota KASBI dipekerjakan di KBN Cakung. Namun tidak

berselang lama, manajemen PT Kaho 2 mengingkari kesepakatan. Buruh menghadapi ancaman pelarangan kebebasan berserikat.

Kahoindah 5, membuat pakaian merek GAP, dengan buruh 1000 orang dengan status buruh kontrak, produksi 80 potong per jam. Ketika melamar kerja, para buruh menandatangani perjanjian kerja dan menerima salinannya. Mereka akan bekerja sebagai buruh kontrak per tiga bulan atau enam bulan untuk dikontrak lagi di bulan berikutnya. Upah yang berlaku adalah upah minimum DKI Jakarta, yang diterima per bulan melalui ATM dan dibuktikan dengan slip gaji. Para buruh pun terdaftar sebagai peserta BPJS. Pemindahan Kahoindah 2 ke Jakarta menguatkan tesis bahwa pemasok sedang mengurangi biaya produksi ke daerah yang lebih murah upahnya dan memangkas biaya logistik.

***

PT Kahoindah Citragarment 2, satu dari enam anak usaha Hojeon, grup usaha garmen di Korea Selatan. Kahoindah Citragarment 2 biasa disebut Kaho 2 atau Kaho Tambun karena terletak di Kecamatan Tambun Bekasi Jawa Barat. Anak usaha Hojeon lainnya beroperasi di Vietnam.

Hojeon menapakan kakinya ke Indonesia pada 1991 melalui PT Kahoindah Citragarment 1 dan 5 di KBN Cakung.

Kaho 2, mulanya, bernama PT Karwell Indonesia. Pada 1994, Hojeon menitip saham di PT Karwell. Di tahun yang sama, Hojeon membuka pabrik PT Daehwa Leather Lestari di Cikarang Bekasi. Pada 2006, seluruh saham PT Karwell diakuisi oleh Kaho. Di tahun itu pula, Kaho 2 mendapat pesanan pembuatan pakaian olahraga merek Nike. Total pesanan Nike mencapai 80 persen dari total produksi. Sisanya mengerjakan merek Majestic dan Fantastics.

Pada 2005, 2008 dan 2015, Hojeon membuka pabrik baru di Sukabumi, yaitu PT Yongjin Javasuka I dan PT Yongjin Javasuka II, dan PT Yongjin Javasuka III. Di Vietnam, Hojeon membuka pabrik Viet Thanh Garment, pada 2015. September 2017, Hojeon membuka pabrik baru seluas 150 ribu meter persegi di Garut Jawa Barat, PT Hoga Reksa Garment. Garut merupakan satu kabupaten dengan upah minimum yang jauh lebih rendah dari Jakarta maupun Bekasi. Upah minimum 2018 Garut Rp 1,6 juta per bulan, sementara upah minimum DKI Jakarta Rp 3,6 juta dan Kabupaten Bekasi Rp 3,8 juta per bulan.

Hojeon mendapat pesanan dari sejumlah merek ternama: Under Armour, Nike, The North Face, Adidas, Athleta, Oakley, Majestic, Vf, Swix, Kjus, Fanatics, Louis Castel Paris, Berghaus, Bauer, Salomon, Ulvine. Pesanan-pesanan itu disebar ke pabrik-pabrik anak usaha Hojeon. Misalnya, Nike apparel dibuat di PT Kaho 2, materialnya dibuat di PT Daehwa, dan Under Armour dibuat di PT Kaho 1, dan Nike serta Kjus di Yongjin.

***

Selama beroperasi, PT Kaho 2 menerapkan sistem kerja yang kejam. Sebelum perusahaan tutup, para buruh harus menyelesaikan target kerja 1800 sampai 2000 potong pakaian per hari. Sehingga mereka harus bekerja lebih intensif: masuk kerja lebih awal dan membuang waktu istirahat dengan bekerja. Kelebihan jam kerja tidak diperhitungkan sebagai lembur. Buruh tidak dapat mengelak dari pemenuhan target produksi karena akan berhadapan dengan ancaman pemutusan hubungan kerja dan makian dari *leader* produksi. Sekali waktu, pada 2014, satu lini produksi tidak

mencapai target sehingga harus dihukum dengan dijemur selama empat jam. Pada 2013 dan 2014, Kaho 2 menangguhkan upah minimum.

Dalam proses penutupan pabrik, hasil investigasi WRC menemukan bahwa proses penutupan pabrik disertai dengan ancaman, penipuan dan tindakan balasan terhadap buruh dan serikat buruh. Dalam investigasi WRC, Kaho 2 pun terindikasi mengakali peraturan perundangan agar membayar kompensasi lebih murah. Manajemen berpura-pura menawarkan pekerjaan kembali di tempat yang baru, kemudian secara sistematis menekan buruh agar mengundurkan diri. Kampanye tersebut berhasil membuat 97 persen buruh mengundurkan diri. Buruh yang tersisa dan bertahan sebanyak 67 orang di tempat yang baru, namun terus menerus ditekan agar mengundurkan diri. Sehingga yang tersisa hanya 18 orang. Sisa para pekerja tersebut bekerja dengan status kontrak, tanpa jaminan pekerjaan dan tidak memiliki jaminan pesangon.[52]

### c. KMK Global Sports dan Selalu Cinta Indonesia

Inilah pabrik yang dikunjungi Presiden Jokowi pada April 2019, PT KMK (Karet Murni Kencana) Global Sport. Terletak di Jl. Cikupamas Raya No. 17, Kawasan Industri Cikupamas, Cikupa, Tangerang, Banten, 15810. Perusahaan asal Korea Selatan, pemasok alas kaki merek Nike dan Converse tersebut memiliki merek sendiri, Eagle. KMK memiliki 30 lini produksi dan menyerap tenaga kerja lebih dari 15 ribu orang dengan 60 persen buruh perempuan. Hanya sekitar 300 buruh dengan status kontrak. Sisanya adalah buruh tetap. Rata-rata usia buruh telah mencapai 30 tahun dengan tanggung 3-5 orang dengan masa kerja 4-23 tahun.

Untuk bekerja di PT KMK Global Sport tidak mudah. Meski perusahaan membuka lamaran dengan terbuka, tidak jarang harus melalui perantara. Setelah bekerja, buruh akan menandatangani perjanjian kerja, tapi tidak diberikan salinan kontraknya. Upah dibayarkan per bulan melalui ATM dan diberikan slip gaji.

KMK Global Sports membuka dua pabrik baru dengan nama Selalu Cinta Indonesia I (SCI) I dan II di Salatiga Jawa Tengah, pada 2015. Pabrik tersebut diperkirakan dapat menyerap lebih dari 10 ribu orang untuk memproduksi 1,2 juta pasang sepatu per bulan dengan merek yang sama.

KMK Global Sport, bermula dari pabrik Karet Murni Jelit (KMJ), dengan produksi 400 ribu pasang sepatu alas kaki merek Reebok dan Adidas. KMJ berdiri pada 1983 dengan status PMDN. Pada 1994, KMJ mengakuisisi PT Gunung Sewu Pratama, dan membentuk Karet Murni Kencana (KMK). Statusnya pun menjadi PMA. Saat itu, KMK mampu memproduksi 100 ribu pasang sepatu merek Converse. Pada 1995 masuk Nike dan mampu memproduksi 500 ribu pasang sepatu per bulan.

Pada 2000, KMK melakukan kerjasama dengan Yue Yuen, anak usaha Pou Chen Group dan membentuk KMK Global Sport untuk memproduksi sepatu Nike dan Converse. Kapasitas produksinya dinaikan menjadi 900 ribu pasang sepatu per bulan. Kerjasama dengan Pou Chen Group berlangsung hingga sekarang, yang ditandai dengan dibangunnya PT HTM Indonesia. HTM Indonesia memproduksi merek Hunter,

---

52 *Worker Rights Consortium Assesment PT Kahoindah Citragarment Tambun Bekasi (Indonesia). Findings, Recommendations, and Status*. 9 April 2019. Tersedia: https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/04/WRC-Assessment-of-PT-Kahoindah-Bekasi-Final-Clean-Last.pdf, diunduh pada 16 Oktober 2019.

Decathlon dan Converse untuk pasar internasional.[53] Pada 2005, membangun pabrik baru Tangerang, yang disebut dengan K2 yang memproduksi Converse untuk pasar di Jepang. Kini target produksi KMK Global Sport adalah 1,5 juta pasang sepatu per bulan. Pada 2006, KMK mendirikan anak perusahaan PT Global Fashion Indonesia (GFI), yang memproduksi merek Eagle untuk dipasarkan di dalam negeri.

Di luar cerita pembukaan baru baru dan peningkatan jumlah produksi, pada 2013, KMK Global Sport mengajukan penangguhan upah selama 12 bulan. Sisa upah tidak dibayarkan. Di KMK ada FSBN-KASBI, SPSI, SBKU, SBB. Enam bulan terakhir, terjadi pengurangan buruh di bagian roll, sebanyak 350 orang. Pengurangan buruh pun terjadi di bagian produksi, sebanyak 300 orang. Buruh ditawarkan dengan skema pengunduran diri untuk pindah ke SCI. Selain pindah ke SCI, sebanyak 600 buruh bagian enggineering dan QC diminta mengundurkan diri dan pindah ke PT HTM Indonesia.

## C. Praktik Relokasi dan Ekspansi Pemasok Asics

### a. PT Beesco Indonesia dan Bees Footwear

**PT Beesco Indonesia**, perusahaan asal Korea Selatan, yang beroperasi di Purwasari Karawang Jawa Barat, pada 2006, sebagai hasil akuisisi dari PT Bukyung Indonesia. Beesco memproduksi sepatu merek Asics. Terdaftar sebagai mitra Better Work Indonesia dan penandatangan Protokol FoA. Beesco mempekerjakan 5638 orang dengan mayoritas perempuan dengan status tetap sebanyak 4320 orang dan kontrak jangka pendek sebanyak 1048 orang.

Untuk bekerja di Beesco, akan bertemu dengan perantara berupa organisasi kemasyarakatan atau perangkat desa. Tidak jarang pelamar harus mengeluarkan uang agar diterima bekerja. Responden dalam penelitian ini menyebutkan, melamar kerja melalui calo dengan membayar Rp 1,5 juta. Kemudian akan menandatangani perjanjian kerja sebagai buruh kontrak per tiga bulan atau 6 bulan. Kemudian akan dikontrak lagi untuk tahun berikutnya. Rata-rata masa kerja buruh berkisar antara 6 sampai 12 tahun dengan kisaran umur 26 sampai 45 tahun dan memiliki tanggungan 1 sampai 3 orang.

Buruh yang telah bekerja akan menerima upah sesuai UMK Karawang. Upah dibayarkan melalui ATM dan menerima slip gaji. Di Beesco telah ada serikat buruh, yaitu SPSI, KASBI, SPM dan GSBI. Kesaksian para buruh menyebutkan order sepatu selalu bertambah setiap tahun.

Pada 2013, PT Beesco menangguhkan upah minimum. Namun, penangguhan upah tersebut dinilai menyalahi prosedur. Manajemen PT Beesco melengkapi syarat penangguhan upah dengan mengintimidasi buruh. Buruh dipanggil satu per satu untuk menandatangani persetujuan penangguhan upah minimum. Para buruh memprotes penangguhan upah minimum ke pengadilan. Pengadilan membatalkan surat keputusan penangguhan upah minimum PT Beesco. Namun manajemen PT Beesco tidak melaksanakan keputusan pengadilan.

Pada 2012, PT Beesco mengakuisisi pabrik di Serang Banten, PT Woojin Sepatu. PT Woojin Sepatu berubah menjadi PT Bees Footwear dengan memproduksi alas kaki

---

53 Radito Wicaksono. *Membangun Bisnis dengan Human Touch Management.* 27 November 2012. Tersedia: https://swa.co.id/swa/profile/profile-entrepreneur/membangun-bisnis-dengan-human-touch-management, diunduh pada 17 Oktober 2019.

merek Asics. Bees Footwear tercatat dalam *list of supplier* Asics. Saat ini, Bees Footwear mempekerjakan 3000 buruh dengan hubungan kerja kontrak sementara.

Pada 2015, Bees Footwear dilaporkan kepada pengawas ketenagakerjaan karena tidak mendaftarkan buruhnya dalam program BPJS Kesehatan dan mempraktikan jam molor alias kelebihan jam kerja yang tidak dibayar. Pada 2015 dan 2018 PT Bees Footwear Kabupaten Serang mengguhkan upah minimum. Upah minimum 2018 yang diberlakukan sebesar Rp  Rp 3.400.000 dari Rp 3.542.713. Di Bees Footwear terdapat tiga serikat buruh, yaitu KSPN, SPSI dan SPN.

Sepuluh buruh dalam penelitian ini menyebutkan bahwa untuk bekerja di Bees Footwear, harus melalui perantara. Kemudian akan diterima sebagai buruh kontrak per enam bulan di bagian sablon, cutting, general affair, sewing dan warehouse. Buruh tidak menandatangani perjanjian kerja. Buruh menerima upah berdasarkan upah minimum Kabupaten Serang yang dibayarkan melalui ATM. Kadang buruh tidak menerima slip gaji. Buruh terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan

Oktober 2019, Bees Footwear mengumumkan program efisiensi untuk mengurangi 600 buruh. Pengurangan buruh akan dilakukan pada November 2019. Jumlah kompensasi dihitung sepihak oleh perusahaan, seperti masa kerja yang dihitung sejak 2014, padahal terdapat buruh yang bekerja sejak 2012.[54]

Beesco dan Bees Footwear adalah anak usaha Beesco Korea Selatan, yang berdiri sejak 2007. Selain di Indonesia, Beesco memiliki cabang di Vietnam, yaitu Beesco Vina.

### b. PT Pou Chen Indonesia dan Pou Yuen Cianjur

Pou Chen beroperasi pada 2006 dengan target produksi 2500 pasang sepatu per hari. Rata-rata buruh yang bekerja di PT Pou Chen Indonesia berumur 27 sampai 37 tahun dengan masa kerja 5 sampai 18 tahun dengan status sebagai buruh tetap. Buruh-buruh yang bekerja di Pou Chen Indonesia rata-rata buruh memiliki tanggung 1 sampai 5 orang.

PT Pou Chen Indonesia, salah satu perusahaan yang beroperasi di PT Kawasan Nikomas Gemilang Serang Banten. Di kawasan yang sama terdapat empat perusahaan lainnya, yaitu PT Sukses Permata Indonusa, PT Ever Tech Plastic, PT Ka Yuen Indonesia dan PT Yin Hwa Indonesia. Semuanya memiliki akta pendirian dan manajemen yang berbeda.

Para buruh biasanya menyebut nama-nama perusahaan tersebut sebagai divisi. Seperti divisi Nike, Adidas, Puma, Asic, Converse, dan beberapa lainnya. Divisi Puma diperkirakan mempekerjakan sedikitnya 13.000 buruh, dan dari jumlah tersebut sekitar 80 persennya memiliki masa kerja di bawah tiga tahun. Selain Puma, terdapat divisi Nike yang memperjakan lebih 22.000 buruh, divisi Adidas yang mempekerjakan lebih dari 20.000 buruh, dan beberapa divisi lainnya yang masing-masing mempekerjakan lebih dari 10.000 -15.000 buruh. Secara total, buruh yang bekerja di Nikomas Gemilang memiliki masa kerja di bawah tiga tahun sebanyak 80 persen, dan 90 persen adalah buruh perempuan.[55] Nikomas Gemilang selalu memperbarui usia kerja buruh dengan

---

54 PT Bees Footwear Inc berencana akan melakukan Pemutusan hubungan kerja efisiensi kepada 600 orang karyawan pada bulan November 2019

55 Alfian Al'ayubby dan Abu Mufakhir. *Mafia Lamaran Kerja dan Mitos Efisiensi Produksi: Membongkar Kasus PHK Massal Buruh di PT Nikomas*. 9 March 2015. IndoPROGRESS. Tersedia:

cara mengganti buruh lama dengan buruh baru melalui mekanisme pensiun dini dan pengunduran diri.

PT Nikomas Gemilang beroperasi di atas lahan 283 hektare di Tambak Kibin Serang Banten. Saat ini terdapat tiga serikat buruh, yaitu SPN, KSPN, dan FSB Garteks. Perusahaan asal Taiwan tersebut beroperasi sejak 1992 di bawah Pou Chen Group. PKB yang berkaku di Pou Chen Indonesia adalah PKB di PT Kawasan Nikomas Gemilang. Total orang yang bekerja di Nikomas saat ini 60 ribu orang dengan 90 persen perempuan. Angka tersebut turun drastis dari tahun 2012 yang mencapai 90 ribu orang. Beriringan dengan pembukaan pabrik baru, pada 2014-2015, Nikomas mengurangi jumlah tenaga kerja di divisi Puma. Total buruh yang di-PHK sejak bulan November 2014 sampai Januari 2015 diperkirakan mencapai 800 buruh. Buruh ditawarkan program pensiun dini. Alasannya, sepi order.  Buruh dipanggil satu per satu agar mengikuti program pensiun dini dan pengunduran diri.

Secara resmi, Pou Chen Indonesia mengumumkan perekrutan langsung. Delapan dari sembilan orang dalam penelitian ini menyebutkan, mendaftar langsung ke perusahaan. Hanya satu orang buruh yang menyebutkan mendaftar melalui perantara. Sebenarnya, informasi melamar melalui calo telah menjadi rahasia umum. Kisaran harganya dari Rp 800 ribu hingga Rp 7 juta bergantung jabatan dan departemen pekerjaan. Praktik calo tenaga kerja berlaku juga di anak usaha Pou Chen di Cianjur dan Sukabumi.[56] Ketika diterima bekerja, buruh akan menandatangani perjanjanian kerja dan menerima salinannya. Kemudian menerima upah minimum sebulan sekali melalui ATM dan diberikan slip gaji.

Pada 2014 dan 2015, Pou Chen Group membuka tiga pabrik di Sukabumi dan Cianjur. Glostar I dan II di Sukabumi memproduksi sepatu merek Nike dan Adidas, sementara Yue Yuen Cianjur membuat sepatu olahraga Nike dan Asics. Penelitian ini hanya melihat PT Pou Yuen Cianjur.

Pou Yuen Cianjur, GSI I dan II, beroperasi setahun setelah Direktur Nike Indonesia bertemu Menteri Perdagangan MS Hidayat, pada 2013. Dalam kesempatan tersebut, Direktur Nike Indonesia menyatakan komitmennya akan menjadikan Indonesia sebagai basis produksi sepatu Nike di dunia. Dalam kesempatan tersebut, MS Hidayat mempersilakan pemasok Nike membuka pabrik di daerah-daerah lain.

Pou Yuen Cianjur memproduksi sepatu merek Asics dan Nike dengan mempekerjakan 10 ribu buruh dengan 60 persen perempuan. Target produksinya 1,2 juta pasang sepatu per bulan. Rata-rata sebagai buruh tetap. Delapan orang dalam penelitian ini menyebutkan mendaftar langsung untuk bekerja. Ketika diterima bekerja mereka menandatangani kontrak dan menerima salinannya. Upah dibayar sesuai upah minimum Cianjur yang dibayar melalui ATM dan menerima slip gaji. Para buruh pun terdaftar sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan. Rata-rata buruh yang bekerja berusia 32 tahun dengan masa kerja 2 tahun dengan jumlah tanggungan 2 sampai 4 orang. Namun, wawancara mendalam dengan beberapa buruh lainnya terungkap bahwa untuk bekerja di Pou Yuen Cianjur harus mendaftar melalui calo, kemudian mengajukan lamaran langsung. Calo sering mengistilahkan diri ‘memberikan

---

https://indoprogress.com/2015/03/mafia-lamaran-kerja-dan-mitos-efisiensi-produksi-membongkar-kasus-phk-massal-buruh-di-pt-nikomas/, diakses pada 23 Oktober 2019

56 Syarif Arifin, *Fleksibilisasi Perekrutan: Pengusaha Untung, Buruh Buntung*. Majalah Sedane, 22 Agustus 2019. Tersedia: http://majalahsedane.org/fleksibilisasi-perekrutan-pengusaha-untung-buruh-buntung/, diakses pada 23 Oktober 2019

rekomendasi' agar diterima bekerja. Untuk mendapat 'rekomendasi' tersebut, buruh harus membayar jutaan.

Pou Yuen Cianjur tercatat dalam *list of supplier* pemasok Nike, tidak tercatat dalam *list of supplier* pemasok Asics. Telah berdiri telah berdiri empat serikat buruh, yaitu Paguyuban Pekerja Muslim Indonesia (PPMI), SPN, FSPMI, dan SPSI.

Pou Chen Indonesia, anak usaha raksasa manufaktur asal Taiwan, Pou Chen Group. Terdaftar dalam bursa saham Taiwan dan Hong Kong. Perusahaan yang berdiri pada 1969 ini menguasai jaringan pabrik di berbagai negara. Pada 1988, mendirikan pabrik di Hongkong dan China dengan nama Yue Yuen. Masuk ke Indonesia, pada 1992, melalui PT Kawasan Nikomas Gemilang. Pada 1994 mendirikan pada di Vietnam. Dari 2009-2015 mendirikan pabrik baru di Bangladesh, Kamboja dan Myanmar. Jenis usaha Pou Chen pun berkembang dari manufaktur sepatu sampai elektronik. Juga mendirikan usaha real estate, perhotelan dan ritel.[57]

### c. PT Holi Karya Sakti Semarang dan Holi Karya Sakit Grobogon

Holi Karya Sakti Semarang tercatat sebagai mitra Better Work Indonesia. Perusahaan ini tercatat dengan status sebagai badan usaha dalam negeri (PMDN) dengan produksi utama sarung tangan golf berbagai merek, seperti Asics, Stadium, Ziener, Oyuki, Quiksilver, Roxy, Pow, Helly Hansen.

Perusahaan yang berlokasi di Pedurungan Kota Semarang ini mempekerjakan 787 buruh dengan target produksi 80 ribu potong sarung tangan golf per bulan. Produknya dijual di pasar Amerika Serikat, Eropa dan Asia. Status buruh bervariasi. Sekitar 532 orang adalah buruh tetap, 166 orang sebagai buruh kontrak dan 89 orang dengan status harian lepas.

Di Holi Karya Sakti Semarang sudah berdiri serikat buruh namun tidak ada PKB. Enam bulan terakhir, buruh-buruh Holi Karya Sakti Semarang berdemonstrasi. Mereka menuntut perusahaan membayar kompensasi penuh kepada buruh. Pasalnya, perusahaan yang berdiri pada 1989 ini telah memindahkan pabriknya ke Tegowanu Grobogan, pada 2017. Buruh yang bersedia pindah diputus hubungan kerjanya dengan mekanisme pengunduran diri dan diberi uang tali asih. Mesin dan bahan baku dipindahkan secara bertahap.

Mulanya, buruh di level manajemen dan operator bersedia pindah dengan syarat semua haknya tidak dikurangi. Kepada buruh yang ikut pindah, manajemen berjanji untuk membayar upah buruh berdasarkan upah minimum Kota Semarang, ternyata kebijakan tersebut hanya berlaku dua tahun. Saat ini, buruh di Holi Karya Sakti Grobogan dibayar berdasar UMK Kabupaten Grobogan. Selain itu, uang makan buruh hanya dihargai Rp 400 per hari.

Karena melanggar kesepakatan, para buruh mengadu ke serikat yang berada di Holi Karya Sakti Semarang. Karena alasan itu pula buruh yang masih bekerja di Holi Karya Sakti Semarang menolak pindah. Selain itu, penolakan terhadap relokasi adalah soal ruang hidup yang telah dibangun bertahun-tahun di Kota Semarang. Rata-rata buruh yang bekerja di Holi Karya Sakti Semarang berusia 40 tahun dengan rata-rata masa kerja 20 tahun. Rata-rata buruh memiliki tanggung 1 sampai 4 orang.

---

57 Profil Pou Chen, *About PCG*. Tersedia: https://www.pouchen.com/index.php/en/about, diakses pada 23 Oktober 2019.

Hingga tulisan ini dibuat, buruh PT Holi Karya Sakti Semarang masih menuntut perusahaan melaksanakan kewajibannya membayar upah, THR dan membayar buruh melalui mekanisme PHK. Menurut para buruh, PT Holi Karya Sakti, perusahaan pernah menangguhkan upah pada 2011 dan 2012. Kesepakatan penangguhan upah hanya dilakukan dengan serikat pekerja tingkat pabrik, padahal di dalam perusahaan tersebut telah berdiri serikat lain, yaitu SPN.

## 2. Pola Relokasi dan Ekspansi

Berdasarkan uraian sebelumnya, bagian ini akan merangkum berbagai pola dan strategi perusahaan garmen dan alas kaki ketika melakukan relokasi dan ekspansi.

***Pertama***, perusahaan-perusahaan pemasok dalam penelitian ini membuka pabrik baru di wilayah-wilayah dengan upah minimum lebih rendah ketimbang daerah asalnya.

Sebelum maupun setelah relokasi dan ekspansi, buruh mengerjakan produk, jumlah target produksi, merek dan waktu pengerjaan yang sama, tapi dibayar dengan upah lebih rendah. Upah minimum yang lebih rendah, jumlah tanggungan yang lebih sedikit dan masa kerja yang lebih pendek berpengaruh besar terhadap ongkos produksi.[58]

Hanya dua pabrik pemasok yang mengalami perubahan buyer, yaitu PT Kahoindah 2 dan PT DSI. Pemasok garmen Nike PT Kahoindah 2 Bekasi pindah ke PT Kahoindah 5 Jakarta menjadi pemasok GAP. Pemasok aksesoris Nike PT DSI pindah ke Jepara menjadi PT Kanaan Global dan melayani pesanan Adidas.

Upah minimum di daerah tujuan relokasi jumlahnya hanya seperempat hingga setengah dari upah daerah asal. Contohnya, upah minimum di Purwakarta 2019 adalah Rp 3.722.299, dua kali lipat dari upah minimum Boyolali tahun yang sama yaitu Rp 1.790.000. Jika di Purwakarta dengan mempekerjakan 4000 buruh, suatu perusahaan harus membayar 14,8 miliar per bulan, dengan upah minimum Kabupaten Boyolali, perusahaan cukup mengeluarkan 6,8 miliar. Tidak diketahui dengan pasti, apakah *buyer* membayarkan harga yang sama kepada pemasok ketika di Purwakarta dan setelah ke Boyolali. Di kalangan serikat buruh muncul dugaan, para pemasok yang membuka pabrik baru dan mempertahankan pabrik lama, menetapkan harga yang sama.

| **Upah Minimum di daerah asal dan tujuan relokasi dan ekspansi dalam penelitian** | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Asal** | | | | **Tujuan** | | | |
| **Kota/Kabupaten** | **2017** | **2018** | **2019** | **Kota/Kabupaten** | **2017** | **2018** | **2019** |
| **Kabupaten Tangerang** | 3,270,936 | 3,555,834 | 3,841,368 | **Salatiga** | 1,596,000 | 1.735.930 | 1,875,325 |
| **Kota Tangerang** | 3,295,075 | 3,582,076 | 3,869,717 | **Brebes** | 1,418,100 | 1.560.000 | 1,665,850 |
| **Kabupaten Serang** | 3,258,866 | 3,542,713 | 3,827,193 | **Salatiga** | Sda | Sda | Sda |
| | | | | **Cianjur** | 1.989.115 | 2.162.366 | 2,336,004 |

58 Beberapa informasi tentang keadaan buruh di tempat sebelum dan setelah relokasi/ekspansi disarikan dari tulisan Dina Septi, *Relokasi Pabrik: Mengumpulkan Kekayaan dengan Mudah dan Murah.* Tersedia: http://majalahsedane.org/relokasi-mengumpulkan-kekayaan-dengan-mudah-dan-murah/, diakses pada 25 Oktober 2019.

| | | | | **Kabupaten Sukabumi** | 2.376.558 | 2.583.556 | 2,791,016 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Kabupaten Bekasi** | 3,530,438 | 3,837,939 | 4,146,126 | **DKI Jakarta** | 3,355,750 | 3,648,035 | 3,940,973 |
| | | | | **Garut** | 1.538.909 | 1.672.947 | 1,807,285 |
| | | | | **Kabupaten Sukabumi** | Sda | | |
| **Karawang** | 3,605,272 | 3,919,291 | 4,234,010 | **Kabupaten Serang** | 3,258,866 | 3,542,713 | 3,827,193 |
| | | | | **Kab Sukoharjo** | 1,513,000 | 1.648.000 | 1,783,500 |
| | | | | **Kab. Jepara** | 1,600,000 | 1.738.360 | 1,879,031 |
| | | | | **Kab. Karanganyar** | 1.560.000 | 1.696.000 | 1,833,000 |
| **Kota Semarang** | 2,125,000 | 2,310,087 | 2,498,587 | **Grobogan** | 1.435.000 | 1.560.000 | 1.685.500 |
| **Purwakarta** | 3,169,549 | 3,445,616 | 3,722,299 | **Boyolali** | 1,519,289 | 1,651,650 | 1,790,000 |

**Kedua,** perusahaan melakukan relokasi dan ekspansi ke wilayah dengan dinamika serikat buruh yang lebih lemah. Indikator yang paling mencolok adalah di tempat sebelumnya terdapat dua sampai tiga serikat buruh tingkat pabrik, sementara di tempat baru hanya satu serikat buruh, bahkan belum berdiri serikat buruh. Wilayah yang menjadi daerah tujuan relokasi, secara umum, memiliki karakter serikat buruh yang lemah ketimbang daerah asalnya. Hal ini dapat diperiksa dengan melihat densitas keanggotaan, jumlah serikat buruh dan bentuk-bentuk perlawanan yang diorganisasikan.

Secara umum, relokasi dan ekspansi terjadi pada 2012-2013. Di periode tersebut, terdapat dapat dua momentum yaitu, kenaikan upah minimum di Jabodetabek yang mencapai 40 persen, pemogokan kawasan industri di KBN Cakung, Tangerang dan Serang, dan Bekasi, serta berlanjutnya proyek pembangunan kawasan industri yang dikelola oleh swasta dan pembangunan jalan tol Trans-Jawa dan Trans-Sumatera.

Setelah kenaikan upah minimum 2012-2013 dan pergerakan buruh tersebut, di media massa muncul narasi mengenai ancaman pengusaha menutup pabrik, mengganti buruh dengan robot, dan merelokasi pabrik. Ancaman tersebut, disambut oleh Kementerian Perindustrian[59] dan salah satu pimpinan serikat buruh tingkat nasional, Said Iqbal, mempersilakan pabrik pindah ke wilayah dengan upah minimum lebih murah.[60]

Merespons keluhan pengusaha, Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Muhaimin Iskandar mengeluarkan surat edaran. Isinya menyebutkan agar para gubernur mempermudah proses penangguhan upah minimum bagi industri padat karya. Penangguhan upah minimum dianggap sebagai insentif bagi industri. Tak lama kemudian, setengah dari 908 perusahaan yang mengajukan penangguhan upah minimum dikabulkan. Bahkan, di periode tersebut, Kementerian Perindustrian dan

---

59 Devi Ali. *Kemenperin siap fasilitasi relokasi industri.* 24 Desember 2013. Tersedia: https://ekbis.sindonews.com/read/820056/34/kemenperin-siap-fasilitasi-relokasi-industri-1387860423, diakses pada 26 Oktober 2019

60 Adiatmaputra Fajar Pratama. *Hindari UMP, Pengusaha Berniat Relokasi Pabrik ke Vietnam.* 14 Januari. Tersedia: https://www.tribunnews.com/bisnis/2013/01/14/hindari-ump-pengusaha-berniat-relokasi-pabrik-ke-vietnam, diakses pada 26 Oktober 2019.

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan wacana untuk memperlonggar syarat penangguhan upah minimum.

Wacana melonggarkan syarat penangguhan upah tidak terealisasi. Namun, Presiden Susilo Bambang menandatangani Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2013 tentang Kebijakan Penetapan Upah Minimum Dalam Rangka Keberlangsungan Usaha dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja. Di antara isinya membagi upah minimum menjadi upah minimum padat modal dan padat karya dan diberikannya ruang kepada aparat keamanan terlibat dalam pengamanan proses penetapan upah minimum. Setelah Inpres tersebut, keluarlah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 7 Tahun 2013 tentang Upah Minimum. Kemudian disusul dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 tentang Pengupahan. Serta keluarnya peraturan menteri perindustrian yang menetapkan beberapa kawasan industri dan perusahaan multinasional sebagai obyek vital nasional. Kawasan KBN Cakung, Lippo Cikarang, Jababeka di antaranya ditetapkan sebagai obyek vital nasional. Di tempat-tempat tersebut buruh mengalami kesulitan untuk melakukan protes terbuka.

Pada 2017, Gubernur Jawa Barat mengeluarkan Surat Keputusan tentang Upah Minimum Padat Karya yang berlaku di Kota Bekasi, Kabupaten Bogor, Purwakarta dan Depok. Isinya menyebutkan, perusahaan-perusahaan dengan kategori padat karya di empat kota tersebut berhak membayar upah minimum di bawah upah minimum yang telah ditetapkan. Nilai upah minimum padat karya jauh lebih rendah dari upah minimum.[61]

---

61 Ulasan tentang upah minimum padat karya, lihat Syarif Arifin. *Upah Padat Karya: Pemasok Menang, Buyer Senang*.Tersedia: http://majalahsedane.org/upah-padat-karya-pemasok-menang-buyer-senang/, diakses pada 25 Oktober 2019.

**Proses Relokasi dan Ekspansi**

| No | Perusahaan | Perubahan | | Serikat |
|---|---|---|---|---|
| | | Hubungan Kerja | Upah, order, mesin, buruh | |
| 1 | Dream Sentosa, Karawang | Tetap | Penangguhan upah minimum, pengunduran diri paksa, pemindahan mesin dan bahan baku, manajemen | Multiserikat |
| 2 | Kanaan Global, Sukoharjo | Tetap | manajemen lama, bahan baku dan mesin lama, buruh baru | Tidak ada |
| 3 | Kahoindah 2, Bekasi | Tetap | Penangguhan upah minimum, pengunduran diri paksa, pemindahan mesin dan bahan baku, manajemen | Multiserikat |
| 4 | Kahoindah 5, DKI Jakarta | Kontrak | manajemen lama, bahan baku dan mesin lama, buruh baru | Tidak ada |
| 5 | KMK Global Sport, Kota Tangerang | Tetap | Penangguhan upah, pengurangan buruh, mutasi antar bagian | Multiserikat |
| 6 | SCI I, Salatiga | - | | Tidak ada |
| 7 | Beesco, Karawang | Tetap dan kontrak | Penangguhan upah, pengurangan buruh | Multiserikat |
| 8 | Bees Footwear, Kab Serang | Kontrak | Penangguhan upah, buruh baru | Multiserikat |
| 9 | Holi Semarang | Tetap dan kontrak | Pengurangan buruh, pengunduran diri paksa, pemindahan mesin, bahan baku dan manajemen | Multiserikat |
| 10 | Holi Grobogan | - | | Tidak ada |
| 11 | Pou chen, Kab Serang | Tetap | Pengurangan buruh, mutasi buruh antar bagian | Multiserikat |
| 12 | Pou Yuen, Cianjur | Tetap | Buruh baru | Multiserikat |
| 13 | Panarub Industry, Kota Tangerang | Tetap | Penurunan upah sektoral, menutup salah satu anak usaha, penutupan lini produksi stockfitting, menutup salah satu subkontrak PDKB | Multiserikat |
| 14 | BIG, Brebes | Tetap | Buruh baru | Satu serikat |
| 15 | PT Dada Indonesia, Purwakarta | Tetap | Penangguhan upah dan upah padat karya, pengurangan buruh, pemindahan mesin dan bahan baku | Multiserikat |
| 16 | PT Laspo/Hansoll, Boyolali | Kontrak | Mesin dan bahan baku lama, buruh baru | Tidak ada |
| 17 | PWI 1, Kab Serang | Tetap | Mengurangi jumlah produksi, menghentikan order ke subkontrak PT Mikwang | Ada serikat |
| 18 | PWI 5, Jepara | Tetap | Buruh baru | Ada serikat |

***Ketiga**,* pola yang menonjol dalam praktik relokasi dan ekspansi adalah pemindahan bahan baku, mesin, dan *lowest management*. Mesin yang dipindahkan, adalah sewing dan cutting. Kemudian diikuti dengan pengurangan buruh di bagian tersebut dan penurunan produksi jumlah produksi.

Pengurangan buruh di umumnya dilakukan dengan mekanisme program pengunduran diri dan pensiun dini. Alasan yang kerap dikemukakan, perusahaan sedang kekurangan order atau perusahaan merugi karena kenaikan upah minimum terlalu tinggi.

Sedangkan pemindahan *lowest management* biasanya dibalut dengan alasan penugasan dari perusahaan, mutasi ke tempat yang baru, ditawarkan pindah dengan iming-iming tunjangan keterampilan dan hak-hak yang tidak dikurangi. Pemindahan

*lowest management* memiliki korelasi dengan penerapan model kerja dari tempat lama ke tempat baru. Lowest management biasanya terdiri dari leader, chief dan operator yang dianggap lebih terampil. Dalam penelitian ini terlihat ternyata target produksi sebelum maupun sesudah relokasi dan ekspansi tidak berbeda, bahkan cenderung lebih tinggi. Jumlah target produksi yang tinggi tersebut memiliki korelasi dengan pemindahan model pengaturan dan kontrol terhadap buruh di tempat kerja.

**Pemasok, Merek dan Target Produksi**

| No | Perusahaan | Status | Merek | Merek lain | Target produksi |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Dream Sentosa | Relokasi | Nike | Umbro | Tidak diketahui |
| 2 | Kanaan Global | Tujuan relokasi | Adidas | | 75 per jam |
| 3 | KMK Global Sport | Ekspansi | Nike | Converse | 600 per jam |
| 4 | SCI I dan II | Tujuan ekspansi | Nike | | Tidak diketahui |
| 5 | Kahoindah 2 | Relokasi | Nike | | 250 per jam |
| 6 | Kahoindah 5 | Tujuan relokasi | GAP | Fantastics, Majestic | 80 per jam |
| 7 | Beesco | Ekspansi | Asics | | 2500 per jam |
| 8 | Bees Footwear | Tujuan ekspansi | Asics | | Tidak diketahui |
| 9 | Pou Chen | Ekspansi | Asics | Puma | 313 per jam |
| 10 | Pou Yuen | Tujuan ekspansi | Asics | Nike | 5000 per jam |
| 11 | Holi Semarang | Relokasi | Asics | Stadium, Ziener, Oyuki, Quiksilver, Roxy, Pow, Helly Hansen | 5000 per jam |
| 12 | Holi Grobogan | Tujuan relokasi | Asics | | Tidak diketahui |
| 12 | Panarub Industry | Ekspansi | Adidas | Mizuno | 120 per jam |
| 13 | BIG | Tujuan ekspansi | Adidas | Mizuno | 120 per jam |
| 14 | PWI Serang | Ekspansi | Adidas, | New Balance, Reebok | 190 per jam |
| 15 | PWI Jepara | Tujuan ekspansi | Adidas | | Tidak diketahui |
| 16 | PT Dada Indonesia | Relokasi | Adidas | Carter's, H&M, DKNY, GIII | 120 per jam |
| 17 | Laspo/Hansoll | Tujuan relokasi | Adidas | | 120 per jam |

Lima perusahaan pemasok, yaitu PT Kahoindah 2, PT KMK Global Sport, PT Dada Indonesia, Panarub Industry, dan PT Dream Sentosa Indonesia menjelaskan bahwa terjadi perpindahan mesin produksi, bahan baku dari pabrik lama ke pabrik yang baru setelah proses pembangunan infrastruktur berupa bangunan disertai dengan pemindahan *lowest* manajemen. PT Dream Sentosa Indonesia memindahkan mesin dan bahan bakunya sejak 2016 ke Salatiga, Sukoharjo dan Jepara dengan membuka perusahaan PT Kanindo Makmur, PT Kanaan Global dan PT Shinsung. PT Kahoindah Citragarmen 2 memindahkan mesin dan bahan bakunya ke KBN Cakung.

Dengan demikian, buruh-buruh muda yang baru bekerja tersebut tidak diberikan pelatihan yang memadai untuk mengoperasikan mesin. Tapi memindahkan metode kerja di tempat asal ke tempat yang baru. Di tempat baru, perusahaan pemasok berhadapan dengan buruh-buruh yang tidak memiliki pengalaman mengorganisasikan diri. Disiplin pabrik seperti jam kerja dan target kerja terus dibawa dan diterapkan di wilayah produksi baru. Para responden dalam penelitian ini menyebutkan mengalami berbagai jenis kekerasan fisik dan verbal, berupa pelemparan bahan baku, teriakan dan makian, saat bekerja.

## Kekerasan di tempat lama dan baru

| Perusahaan asal | Bentuk kekerasan | Perusahaan baru | Bentuk kekerasan |
|---|---|---|---|
| Panarub Industry | Target produksi melebihi batas kemampuan, dilempar bahan baku, diteriaki, dihardik, jika tidak mencapai target disuruh berdiri di depan line produksi | BIG | Target produksi melebihi batas kemampuan, dilempar bahan baku, diteriaki, dihardik |
| PT Dada | Target produksi, Memaki, menghardik | PT Hansoll/PT Laspo | Target produksi, Memaki, menghardik |
| PT DSI | Target produksi, kelebihan jam kerja tanpa dibayar, memaki dan menghardik | Kanaan Global | Target produksi, memaki dan menghardik |
| Kahoindah 2 | Target produksi, memaki, menghardik, kelebihan jam kerja tidak dibayar. Salah satu line produksi pernah dihukum dengan dijemur selama 4 jam karena tidak mencapai target produksi | Kahoindah 5 | Target produksi, makian, hardikan dari pimpinan |
| Beesco | Target produksi, jika tidak mencapai target harus perpanjang jam kerja tanpa dihitung lembur, ancaman putus kontrak, ancaman pabrik tutup | Bees Footwear | Kontrak jangka pendek, putus kontrak tiba-tiba |

PT Bees Footwear merupakan salah satu contoh penerapan kekerasan lama ke tempat yang baru. Karena pabrik ini dianggap telah stabil mencapai jumlah produksi maka hak-hak buruh secara perlahan dipreteli. Bees Footwear melakukan penangguhan upah, meningkatkan target produksi dan mengubah hubungan kerja tetap menjadi kontrak melalui mekanisme efisiensi.

PT Beesco, Bees Footwear dan PT KMK, terdapat buruh dengan hubungan kerja untuk waktu tertentu. Para buruh mengerjakan pekerjaan yang terus menerus dan menandatangani kontrak berulang-ulang.

Buruh PT Beesco telah melaporkan mengenai hubungan kerja di perusahaan. Nota pemeriksaaan khusus Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Karawang menyebutkan bahwa PT Beesco dilarang mempekerjakan buruh kontrak. Nota pemeriksaan Disnkaertrans pun menegaskan bahwa buruh kontrak harus diangkat menjadi buruh tetap.

**Keempat**, dengan jam kerja yang sama, merekrut buruh yang lebih muda (rata-rata 20 tahun), dengan masa kerja kurang dari 2 tahun. Di tempat lama, rata-rata masa kerja berkisar antara 10 sampai 20 tahun. Pada umumnya relokasi dilakukan untuk memangkas ongkos produksi. Memangkas ongkos produksi dilakukan dengan membayar buruh dengan murah. Harga buruh di daerah tujuan relokasi dan ekspansi

lebih murah dan di usia produktif. Buruh di tujuan ekspansi dan relokasi dianggap belum terampil karena masih bekerja di bawah 0-2 tahun.

Masa kerja kurang dari dua tahun, dengan jumlah tanggungan kurang dari 3 orang, bahkan lajang, akan mengurangi biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dalam perhitungan struktur skala upah dan jumlah tanggungan keluarga dalam kepesertaan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

**Kelima**, para pemasok membuka pabrik baru lebih dari satu pabrik. Dengan nama baru atau menggunakan nama lama. Nama baru maupun nama lama masih berada dalam kontrol induk usahanya. Di tempat yang baru, perusahaan dapat membuka satu sampai tiga pabrik baru dengan jenis produksi, merek, dan waktu kerja yang sama. Sebelum membuka pabrik baru, dua dari pabrik pemasok, yaitu Panarub Industry dan PT PWI, menutup subkontraktornya.

| No | Relokasi/Ekspansi | Perusahaan ekspansi/relokasi | Wilayah | Induk Usaha |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Dream Sentosa | Kanaan Global | Sukoharjo | Dada Corporatio |
| | | PT Kanindo | Jepara | |
| | | PT Shinsung | Karanganyar | |
| 2 | KMK Global Sport | SCI dan II | Salatiga | KMK Group |
| | | PT HTM Indonesia | Kota Tangerang | |
| 3 | Kahoindah 2 | Kahoindah 5 | KBN Cakung | Hojeon |
| | | Kaho 6 | KBN Cakung | |
| | | Hoga Reksa Garment | Garut | |
| | | Yongjing Java Suka III | Sukabumi | |
| 3 | Beesco Indonesia | Bees Footwear | Kab Serang | Beesco |
| 4 | Pou Chen | Pou Yuen | Cianjur | Pou Chen Group |
| | | Glostar I | Sukabumi | |
| | | Glostar II | Sukabumi | |
| 5 | Panarub Industry | BIG | Brebes | Panarub Group |
| 6 | PWI Serang | PWI Jepara | Jepara | Parkland World |

**Keenam,** pelemahan buruh dan serikat buruh**.** Di PT Kanaan Global Indonesia, Sukoharjo, tidak ada serikat buruh. Di antara mereka tidak memiliki informasi tentang hak buruh. Kekosongan serikat pada perusahaan relokasi meningkatkan ancaman terhadap buruh. Dari hasil wawancara terhadap 10 orang pekerja PT Kanaan Global Indonesia, diakui terjadi intimidasi berupa teriakan dan makian pada saat bekerja.

Hal ini juga menunjukan kelambatan serikat buruh menjangkau wilayah pengorganisasiannya. Serikat buruh hanya memfokuskan pengorganisirannya pada daerah industri, dalam hal ini buruh pabrik. Jadi ketika perusahaan melakukan relokasi, otomatis serikat pada tingkat kepengurusan unit pabrik terpaksa bubar. Sementara, di daerah relokasi yang baru, serikat tidak memiliki kemampuan dan daya jangkau untuk membentuk serikat baru. Kekuatan serikat buruh melemah bersamaan dengan berkurangnya jumlah anggota.

### 3. Keadaan Buruh Ketika Relokasi dan Ekspansi

**Perekrutan dan hubungan kerja.** Di daerah-daerah tujuan relokasi dan ekspansi, proses perekrutan mirip yang terjadi di Jabodetabek dan Bandung Raya, di periode ketika pabrik-pabrik tersebut mulai beroperasi, sekitar 1980-an. Kala itu, informasi

lowongan kerja disebarkan melalui media elektronik, lembaga-lembaga pemerintah hingga ke sekolah.62

Di daerah tujuan relokasi dan ekspansi, dengan beberapa modifikasi, informasi lowongan kerja disebarkan ke sekolah, ditempel di depan pabrik dengan ukuran besar, di tembok-tembok pinggir jalan dan di media sosial. Sebagaimana di wilayah industri lama, ada persoalan tentang mendahulukan orang lokal di sekitar pabrik dibanding orang jauh. Prioritas diberikan kepada orang sekitar pabrik yang direkrut melalui tokoh desa. Dalam lowongan kerja, para pengelola pabrik tanpa segan menulis dan menyebut hak yang melekat kepada buruh seperti upah minimum, buruh tetap, upah lembur dan tunjangan-tunjangan lainnya, sebagai fasilitas.

Perempuan-perempuan muda dengan usia 19-21 tahun di daerah tujuan relokasi dan ekspansi tinggal di rumah orang tuanya yang adalah petani atau pedagang. Dengan demikian, tidak akan ada kebutuhan untuk membayar sewa kamar atau sewa rumah atau membeli rumah sendiri. Mereka adalah perempuan-perempuan muda, segar, sehat, lajang, tidak terorganisasi apalagi berserikat, dan tidak memiliki pengetahuan tentang serikat buruh. Sebagian besar baru pertama kali bekerja di perusahaan garmen atau alas kaki.

Sementara itu, buruh di wilayah lama berusia di atas 30 tahun dengan masa kerja di atas 10 tahun dan memiliki tanggung 1-5 orang. Lebih dari 30 persen dari upah yang diterima setiap bulan dibelanjakan untuk membayar kontrakan atau sewa rumah. Mereka sudah aus, tidak lagi mampu bekerja mengejar target, sering sakit, dan memiliki keluarga yang menjadi tanggungan. Semua ini tidak disukai oleh perusahaan. Istilah resmi yang digunakan, ‘tidak produktif’. Terlebih lagi, buruh di daerah asal adalah buruh yang terorganisasi, berserikat dan mengetahui hak-hak mereka, dan berpengetahuan luas. Belum lagi, jumlah keluarga tersebut harus di-cover sebagai peserta BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Di daerah tujuan relokasi dan ekspansi, bagi perempuan yang sudah menikah dan punya anak, ada orangtua atau keluarga lain yang siap mengasuh anak-anak mereka dengan gratis, atau memasak untuk seluruh keluarga ataupun melakukan pekerjaan rumah lainnya. Di tempat asal relokasi, Tangerang atau Jakarta Utara misalnya, pengasuhan anak dan pekerjaan rumah lainnya hanya bisa didapat dengan membayar orang lain atau menitipkan anak di kampung yang itu menjadi persoalan tersendiri bagi buruh perempuan.

Kualitas udara yang buruk, kemacetan, debu yang tebal, kualitas air yang buruk juga, sungai-sungai yang airnya berwarna hitam dan berbau busuk, selokan yang tidak kalah busuk baunya meluber ke jalan, tumpukan sampah kering bercampur basah yang dikerubuti lalat, pemukiman penuh sesak yang penyakit seperti demam berdarah akan cepat menyebar, ada di kota-kota industri lama seperti Cakung, Tangerang, Bekasi dan Serang. Kemacetan, misalnya, membuat orang berangkat lebih pagi karena akan butuh lebih banyak waktu untuk mencapai suatu tempat. Kemacetan juga adalah hal buruk bagi transportasi bahan baku dan produk jadi menuju ke pelabuhan untuk ekspor. Lebih banyak waktu yang dibutuhkan dan lebih banyak biaya yang dikeluarkan.

Ketika melakukan relokasi dan ekspansi perusahaan membawa serta *lowest management* seperti chief atau leader. Mereka ditawari untuk bekerja di tempat baru dengan upah yang sama dengan di tempat lama dan posisi yang sama. Tentu saja *chief*

---

62 Bagian ini dikutip dari Dina Septi, *ibid.*

dan *leader* tersebut memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang bagaimana cara-cara memicu operator untuk mencapai target, seperti dilakukan di pabrik sebelumnya. Jumlah target produksi di pabrik yang menjadi tujuan relokasi dan ekspansi setara bahkan lebih tinggi dibanding pabrik sebelumnya. Karena itu, salah satu keluhan para buruh di wilayah tujuan relokasi dan ekspansi adalah makian dan teriakan ketika buruh bekerja.

Ketika produksi mulai stabil dan kebutuhan jumlah buruh terpenuhi, disiplin pabrik mulai beroperasi. Panarub Dwikarya Benoa, anak usaha Panarub Industri, sebelum melakukan relokasi menetapkan target produksi 140 pasang per jam. Di Brebes dengan membawa order, bahan baku dan mesinnya, Bintang Indokarya Gemilang menetapkan target produksi 120 pasang per jam.

Kekerasan, terutama verbal, juga dibawa serta ke tempat baru. Kekerasan verbal di dalam ruang produksi berhubungan dengan target. Target harus dipenuhi. Untuk memenuhinya, operator "dimaki-maki" dan diteriaki untuk mempercepat kerjanya dan mendapatkan target. Apalagi buruh di tempat baru masih baru dan belum menguasai keterampilan yang dibutuhkan.

Suatu kali pernah buruh PT Dada mengerjakan order PT Laspo. Order yang dikerjakan tidak memenuhi standar kualitas Adidas karena dikerjakan oleh buruh-buruh yang belum berpengalaman. Akhirnya, demi memenuhi standar kualitas, buruh PT Dada mengerjakan kembali produk yang diorder ke PT Laspo.

Akibat relokasi dan ekspansi. Secara umum, posisi tawar buruh semakin lemah. Sementara perusahaan terus berproduksi, membuka lowongan kerja baru dan order bertambah, pejabat yang berwenang tidak melakukan langkah-langkah konkret untuk menyelesaikan persoalan yang ditimbulkan dari proses relokasi dan ekspansi. Muncul narasi yang dihembuskan di kalangan buruh dan diperkuat oleh media massa, kenaikan upah, terlalu banyak protes terhadap kebijakan perusahaan, demonstrasi dan pembentukan serikat buruh dapat menyebabkan perusahaan bangkrut.

Dalam kasus relokasi, rerata buruh yang dipecat telah berumur di atas 30 tahun. Usia yang sangat sulit mendapatkan pekerjaan di perusahaan formal. Di perusahaan-perusahaan formal, umur perekrutan tenaga kerja baru semakin terbatas. Maksimal 25 tahun.

Ketika pemecatan berlangsung, para buruh tengah memiliki hutang kepada bank atau rentenir. Di antara mereka terpaksa harus mendapat tempat tinggal yang lebih murah atau pulang kampung. Cicilan motor diambil leasing.

Sistem penerimaan yang dilakukan perusahaan juga berbeda-beda. PT Kanaan Global Indonesia dan PT Kaho Indah Citra Garmen 5, semua buruh yang diwawancara melakukan pendaftaran dengan langsung mengirim lamaran ke perusahaan tanpa perantara. Namun, di PT Dream Sentosa Indonesia dan PT Kaho Indah Citra Garmen 2 (relokasi), dan PT KMK Global Sport (ekspansi) sistem penerimaan buruh bervariasi: dari mendaftar sendiri dan melalui calo dari pemerintah desa maupun Yayasan penyalur tenaga kerja. Di PT Kahoindah 2 terdapat mekanisme terselubung 'membayar untuk perpanjangan kontrak kerja'.

**Sistem pengupahan.** Sistem pembayaran upah buruh perusahaan-perusahaan yang menjadi tujuan relokasi dan ekspansi. Seluruhnya membayar buruh per bulan, sesuai upah minimum yang berlaku di daerahnya masing-masing. Pembayaran dilakukan

melalui Anjungan Tunai Mandiri (ATM) dan disertai dengan slip gaji. Upah tersbut akan dipotong untuk pembiayaan iuran biaya BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan. Ini menunjukan perusahaan melakukan sendiri distribusi pembayaran upah tanpa melalui pihak ketiga.

**Perjanjian Kerja dan Hubungan kerja.** Hampir seluruh buruh dalam penelitian ini menandatangani perjanjian kerja dan mendapat salinannya. Hanya di PT KMK Global Sport (ekspansi) tidak semua buruh menandatangani perjanjian kerja. Meskipun menandatangani perjanjian kerja tidak mendapat salinan kontrak kerjanya. Sementara itu, di perusahaan baru PT Kanaan Global Indonesia dan PT Kaho Indah Citra Garmen 5 (relokasi baru) memiliki status kerja yang bervariasi. Namun kebanyakan masih berstatus kontrak dan magang (karyawan training). Terdapat 1 orang dengan status pekerja tetap di Kanaan Global Indonesia. Buruh tersebut merupakan buruh pindahan/mutasi dari perusahaan lama karena telah bekerja selama 1 tahun.

Sementara, PT Kanaan Global Indonesia sebagai perusahaan baru hasil relokasi hanya memberikan kontrak kerja dan salinan kepada 1 orang saja, 9 sisannya tidak menerima kontrak maupun salinan karena masih berstatus magang. Untuk PT Kaho Indah Citra Garmen 5 yang juga merupakan perusahaan relokasi baru, memberikan kontrak kerja dan salinan kontrak kepada pekerja. Seperti pada perusahaan PT Kaho Indah Citra Garmen 2 sebelumnya yang juga melakukan kontrak kerja dan memberikan salinan kontrak kepada buruh.

Untuk jenis hubungan kerja buruh di PT Dream Sentosa Indonesia, PT Kaho Indah Citra Garmen 2 dan PT KMK Global Sport menjelaskan sistem kerja yang dilakukan perusahaan mengacu kepada ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Buruh pada awal pemerimaan diterima sebagai melalui mekanisme training untuk mendapatkan pelatihan selama 3 bulan. Setelah itu, jika tidak memenuhi standar buruh diminta berhenti. Buruh yang memenuhi standar mendapat tawaran kontrak kerja selama 1 tahun. Selanjutnya perusahaan mengikuti ketentuan perpanjangan buruh kontrak atau PKWT sesuai dengan Pasal 59 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hal sama dilakukan oleh perusahaan relokasi baru PT Kanaan Global Indonesia. Seluruh buruh diterima sebagai pekerja magang dengan masa kerja 3 bulan dan setelah lulus dijanjikan oleh perusahaan akan dinaikan statusnya sebagai buruh tetap. Rata-rata pekerja yang diwawancari masih berstatus pekerja magang dengan masa kerja dibawah 3 bulan. Sementara itu, di PT Kaho Indah Citra Garmen 5, buruh juga diterima sebagai buruh magang selama 3 bulan untuk mendapatkan pelatihan. Setelah itu, jika diterima perusahaan akan memberikan penawaran sebagai buruh kontrak dengan waktu kerja antara 6-1 tahun. Kemudian perusahaan akan melakukan pembaruan kontrak kembali ketika kontrak kerja telah selesai.

## 4. Kepatuhan Hukum dalam Relokasi dan Ekspansi

**Pertama**, **pelanggaran mekanisme penangguhan upah minimum**. Pola ini melanggar hak buruh mendapatkan penghidupan yang layak. Pola yang cukup menonjol dalam proses relokasi dan ekspansi adalah penangguhan upah minimum. Penangguhan upah minimum dilakukan berulang-ulang. Sisa upah yang tertangguh tidak dibayarkan.

Di antara syarat utama mengajukan penangguhan upah adalah adanya kesepakatan tertulis antara pengusaha dengan buruh atau serikat buruh yang tercatat melalui perundingan tingkat bipartit dan penyerahan laporan keuangan perusahaan

berdasarkan audit independen. Dalam klausul lainnya disebutkan, jika keanggotaan serikat buruh lebih dari 50 persen dari jumlah buruh di perusahaan tersebut maka dapat menjadi wakil buruh dalam perundingan.[63] Sejak 2017, Putusan MK menyebutkan bahwa selisih penangguhan upah minimum harus dibayarkan.[64]

PT Beesco menangguhkan upah minimum, pada 2013-2014. PT Dada Indonesia menangguhkan upah minimum, pada 2013-2014 dan 2018. PT Dream Sentosa Indonesia menangguhkan upah dari 2012-2017. PT Kaho 2 menangguhkan upah pada 2012-2014 dan pada 2018. PT KMK Global Sport menangguhkan upah pada 2013. Seluruh sisa upah tertangguh di pabrik pemasok tidak dibayarkan kepada buruh.

Proses pemenuhan kelengkapan penangguhan upah berupa persetujuan dari buruh atau serikat buruh diwarnai pemaksanaan, bukan berdasarkan perundingan yang setara dan adil. Perusahaan memaksa dan mengancam buruh menandatangani surat penangguhan upah. Jika tidak bersedia menandatangani, ditakut-takuti perusahaan akan tutup. Artinya, perusahaan tidak berupaya menjelaskan kepada buruh alasan penangguhan upah minimum. Terdapat dugaan, instansi ketenagakerjaan daerah terlibat dalam proses intimidasi tersebut dengan membenarkan alasan bahwa perusahaan akan tutup.

**Kedua, melanggar kebebasan memilih pekerjaan, hak atas pekerjaan dan PHK sebagai jalan terakhir.** Ketika perusahaan membuka pabrik baru, bahan baku dan mesin telah dipindahkan serta order berkurang, buruh menerima tawaran untuk pindah dengan mekanisme putus hubungan kerja melalui program pengunduran diri atau pensiun dini. Ketika bersedia bekerja di tempat baru pun, perusahaan akan menggunakan mekanisme pembayaran upah di wilayah yang berlaku. Dengan demikian, seluruh hak yang telah diterima di pabrik sebelumnya dipreteli. Dalam situasi tersebut, buruh memiliki sedikit pilihan.

Dalam kasus PT KMK dan PT Kaho 2, para buruh dipanggil satu per satu oleh *leader* produksi agar menerima skema pengunduran diri. Buruh PT Kaho 2 yang ikut serta pindah ke Kaho 5 harus mengikuti kebijakan baru berdasarkan peraturan perusahaan. Padahal di PT Kaho 2, semua kebijakan dan hak buruh telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

**Ketiga**, **hak atas pekerjaan yang layak, aman dan nyaman.** Di PT Beesco, tidak semua buruh mendapat hak cuti tahunan dan terdaftar sebagai peserta BPJS. Para buruh perempuan kesulitan mendapat hak cuti hamil, melahirkan, dan cuti haid. Di PT Beesco pun berlaku kebijakan buruh yang tidak masuk karena alasan sakit, meski menyertakan surat keterangan dokter dianggap mangkir dan upahnya dipotong. Setiap hari buruh harus menyelesaikan target pekerjaan sebanyak 2100 pasang sepatu dan ditambah 12 sampai 24 pasang sepatu. Pimpinan produksi menggenjot buruh dengan berbagai cara, memaki, menghardik, melempar bahan material, berteriak dan menakut-takuti: jika tidak mencapai target perusahaan akan tutup. Penambahan target pekerjaan menyebabkan penambah waktu kerja. Kelebihan jam kerja untuk mencapai target tidak diperhitungkan sebagai lembur. Di PT Beesco tersedia ruang laktasi. Tapi tidak berguna. Kulkas yang disediakan untuk menyimpan ASI, dimanfaatkan untuk menyimpan air dan makanan. Ruang laktasi sempit dan tidak bersih, karena bersebelahan dengan toilet.

---

63 Lihat, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 231 Tahun 2003 tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum

64 Lihat, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XIII/2015, tentang kewajiban pengusaha membayar upah tertangguh

Keadaan buruh PT Beesco tersebut merupakan keumuman yang terjadi di pabrik-pabrik pemasok sebelum melakukan relokasi dan ekspansi. Semua keadaan tersebut dimungkinkan untuk direplikasi di tempat yang baru. Indikator utamanya, adalah jumlah target produksi yang mulai disetarakan dengan pabrik lama. Jumlah target produksi tersebut akan terus dinaikan di tahun-tahun mendatang.

**Keempat**, **relokasi dan ekspansi sebagai serangan terhadap kebebasan berserikat dan berunding.** Relokasi seperti, di PT Kaho 2, proses dilakukan tanpa menunggu hasil kesepakatan dengan perwakilan buruh, bahkan manajemen secara langsung memanggil buruh satu per satu. Di PT DSI perwakilan serikat buruh yang menolak pindah dan mekanisme pengunduran diri dituntut balik oleh perusahaan dengan tuduhan melawan hukum dan harus membayar kerugian sebesar Rp 750 juta. Di Dada Indonesia, setelah semua upaya berunding perusahaan menutup sepihak pabrik tanpa penjelasan.

Sementara dalam proses ekspansi terjadi 'pengunduran diri atau mutasi paksa'. Di PT KMK dan Pou Chen, buruh nyaris tidak memiliki pilihan selain harus mengikuti kebijakan mutasi atau pengunduran diri. Lagi-lagi program tersebut dilakukan dengan memanggil buruh satu per satu, mengancam jika tidak akan mendapatkan apapun. Program pengunduran diri paksa dan mutasi paksa.

Dalam kasus relokasi dan ekspansi, karena proses pengurangan buruh dilakukan bertahap dan melalui mekanisme pemutusan kontrak, diduga kuat perusahaan menghindari pembayaran kompenasi penuh dan klausul wajib lapor ketenagakerjaan dan menghindari pembayaran kompensasi sesuai peraturan perundangan. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan, yaitu: "Pengusaha atau pengurus wajib melaporkan secara tertulis setiap mendirikan, menghentikan, menjalankan kembali, memindahkan atau membubarkan perusahaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk."

Kasus-kasus relokasi perusahaan ke daerah dengan upah minimum yang lebih rendah dilakukan secara sistematis. Relokasi perusahaan secara tidak langsung menyerang asas kebebasan berserikat dan berunding dan menghindari pemenhuhan hak normatif.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengakui hak *lock out* atau penutupan perusahaan. Rincian pasalnya terdapat dalam Pasal 1 angka 24)146, 147, 148 dan 149. Namun melarang *lock out* sebagai tindakan balasan terhadap buruh yang menuntut hak normatif. Penutupan perusahaan pun harus menempuh prosedur hukum, di antaranya wajib memberitahukan secara tertulis kepada buruh atau serikat buruh, kepada instansi pemerintah, sekurang-kurang tujuh hari sebelum penutupan. Pemberitahuan tersebut memuat waktu dan alasan penutupan perusahaan. Sebelum dan selama penutupan perusahaan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan berwenang langsung menyelesaikan persoalan yang timbul akibat penutupan perusahaan.

Kasus-kasus relokasi pun melanggar Undang-Undang tentang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007. Undang-undang tersebut mengatur hal-hal mengenai tata cara pembentukan dan penutupan atau pembubaran perusahaan. Dalam peraturan perundangan tidak dikenal istilah 'pemberhentian operasional' perusahaan. Karena yang disediakan adalah 'pembubaran/penutupan' perusahaan. Lagi pula, pihak yang

berwenang mengeluarkan surat, bukan berdasar surat menyurat manajemen, tapi direksi.

**Kelima, buruh-buruh yang menjadi korban relokasi kehilangan pekerjaan dan pendapatan tetap, kehilangan status sosial sebagai orang yang bekerja, terancam dari tempat tinggalnya, dan tidak mendapat akses layanan kesehatan.** Tanpa menunggu keputusan *inkracht* dari pengadilan tentang hubungan kerja di perusahaan, kepesertaan BPJS buruh diputus. Keluarga buruh terancam tidak mendapat akses pendidikan, kehidupan hariannya tidak terencana dan kehilangan rencana masa depan.

Buruh-buruh yang menjadi korban ekspansi berada di bawah ancaman tidak langsung. Sewaktu-waktu tempat kerjanya bisa tutup. Juga, seringkali disalahkan oleh pemerintah daerah sebagai penyebab investasi pindah dan dijadikan alibi untuk menangguhkan upah minimum.

**Keenam, negara melakukan pembiaran terhadap perlakukan sewenang-wenang korporasi.** Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Perindustrian dan Badan Koordinasi Penanaman Modal mempersilakan dan memberikan izin mendirikan pabrik di tempat yang baru, tanpa mengambil insitiaf untuk menyelesaikan terlebih dahulu hak-hak yang timbul akibat relokasi. Kementerian Kesehatan, Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial turut berkontribusi menghilangkan akses buruh mendapat kesehatan ketika perusahaan menghentikan pembayaran iuran BPJS.

Pada Februari-Mei 2019, buruh-buruh korban ekspansi dan relokasi mendatangani Kementerian Ketenagakerjaan, namun tidak mendapat jawaban yang memuaskan. Perwakilan Kementerian Ketenagakerjaan hanya meminta mengumpulkan dan melengkapi data kasus. Namun kasus tidak diselesaikan.

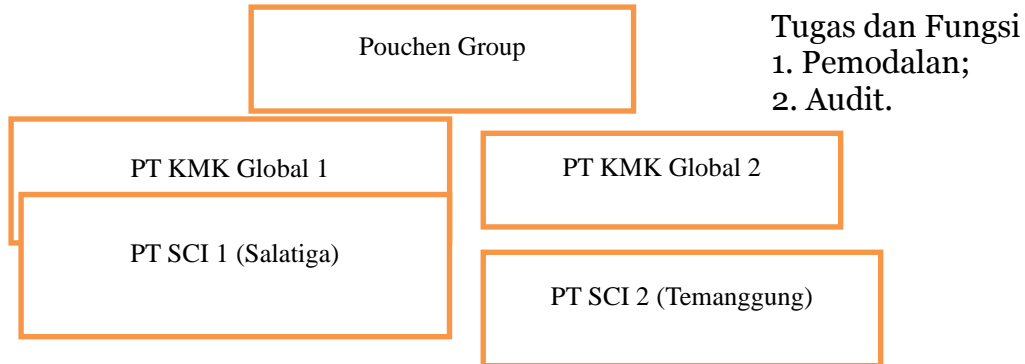
**Ketujuh, *buyer* lempar tanggung jawab.** Kasus tutupnya pemasok alas kaki merek Adidas, PT Panarub Dwikarya Benoa dan PT Mikwang Prima Indo, memperlihatkan bahwa pemilik merek hanya menginginkan produk berkualitas dengan buruh murah. Buruh di dua pabrik tersebut menghubungi secara langsung Adidas di Jakarta. Adidas menjawab dengan lugas: kami tidak memiliki hubungan kerja dengan buruh di pabrik tersebut. Kasus yang sama terjadi di pabrik pemasok Nike PT DSI dan pemasok Adidas PT Dada Indonesia.

**Kedelapan,** di PT Beesfootwear, perluasan pabrik dari PT Beesco Karawang, dibutuhkan waktu tiga tahun untuk mereplikasi semua proses produksi setara dengan pabrik asal. Dari perekrutan, selama bekerja hingga hubungan kerja berakhir. Negara dan buyer tidak memberikan jaminan aperlindungan kepada buruh sejak perekrutan, selama bekerja dan ketika pengakhiran hubungan kerja. Pabrik pemasok dengan sengaja mengabaikan berbagai peraturan tentang perekrutan tenaga kerja, tentang keamanan dan kenyamanan kerja dan pemutusan hubungan kerja.

Sejak perekrutan buruh mengalami kekerasan dan diskriminasi. Kekerasan berbasis gender dan penguangan pelamaran kerja menjadi ciri khas di pabrik-pabrik lama. Perekrutan tenaga kerja tidak mempertimbangkan kualifikasi kemampuan dan keterampilan, tapi seberapa besar dapat menyogok ‘orang dalam’ perusahaan. Karena rata-rata pabrik pemasok dalam penelitian ini mewajibkan hubungan kerja tetap kepada buruhnya, pelamar kerja harus membayar kepada ‘aktor-aktor terselubung’ yang menentukan diterima-tidaknya bekerja.

Ketika bekerja, bentuk kekerasan timbul karena target produksi dalam bentuk perpanjangan jam kerja tidak dibayar dan hardikan untuk mencapai target. Jenis kekerasan berbasis gender pun muncul karena basis utama manufaktur garmen dan alas kaki adalah perempuan. Kekerasan terhadap perempuan dimulai ketika melamar kerja dan di saat bekerja. Bentuknya dari ajakan kencan dan tidur bersama, mencolek dan meremas, dilempar bahan baku, direndahkan sebagai buruh perempuan. Jenis kekerasan lainnya dalam bentuk kontrak kerja jangka pendek berulang-ulang. Atas nama jenis desain baru, produk baru, para buruh dipermainkan hidupnya dengan terus-menerus menandatangani kontrak kerja untuk mengerjakan pekerjaan yang sama bertahun-tahun.

# IV
# Studi Kasus:
# Buruh PT KMK Global Sport dan PT Dada Indonesia

## 1. Cerita Harian Buruh Dampak Relokasi atau Ekspansi Pabrik PT KMK Global Sport

Temuan di lapangan menjelaskan, dalam bagan yang digambarkan di atas Pouchen Group memiliki peran signifikan di PT KMK Global Sport  yang mana tugasnya adalah penyumbang modal dan mengaudit PT KMK Global Sport. PT KMK Global Sport sendiri di Tangerang memiliki dua pabrik yaitu PT KMK Global Sport 1 dengan produk utamanya Nike dan PT Global Sport 2 produknya yaitu Converse dan Off White.

Dalam perkembangannya, kedua pabrik tersebut sejak pertengahan Mei 2019, mengalami lonjakan produksi yang cukup signifikan. Info yang berkembang hal ini terjadi karena adanya perang dagang antara Amerika dan China yang berakibat pada diputusnya produksi sepatu Nike dari China sehingga produksi Nike membanjiri negara-negara lain, salah satunya di Indonesia.

Pabrik yang berlokasi di Tangerang, kemudian melakukan ekspansi ke Salatiga dan Temanggung dengan menggunakan nama menjadi PT Selalu Cinta Indonesia. Di Salatiga PT Selalu Cinta Indonesia sejak di bangun sampai sekarang masih membuka lowongan kerja, mengingat kebutuhan buruh yang belum mencapai target kebutuhan. Pabrik ini juga memakai sistem magang dalam proses produksinya dengan dalih pelatihan kerja.

Dalam proses juga, beberapa buruh dari Tangerang juga diajak ikut serta pindah dari PT KMK Global Sport ke PT Selalu Cinta Indonesia dengan iming-iming upah yang sama seperti di Tangerang. Akan tetapi buruh justru hanya dibayar tiga bulan. Selanjutnya upah yang diterima mengikuti upah minimum Kabupaten Salatiga yang tentunya jauh lebih rendah dibandingkan upah minimumdi Tangerang.

**2. Diperas dan dibuang: Buruh Pembuat Aksesoris Adidas, H&M, Carter's dan GIII di PT Dada Indonesia**

Elni Susanti, 35 tahun, ditemani anaknya datang tergopoh-gopoh dan sumringah menemui kawan-kawannya di tenda. "Maaf telat," seloroh Ibu dua anak itu sambil memperbaiki letak duduknya di lantai beralas terpal.

"Sejak *gak* kerja, *gak* punya pengasuh jadi antar-jemput sekolah anak sendiri. Tiga bulan pertama saya merasa tertekan, karena semuanya berubah mendadak. Tapi akhirnya berusaha menyesuaikan diri," paparnya sambil terengah-engah mengatur napas.

Di sekitar Elni ada sembilan perempuan duduk melingkar membelakangi kompor sambil memotong bahan masakan. Rerata berumur di atas 35 tahun. Menebak umurnya, mereka tidak mungkin diterima bekerja di pabrik lagi. Rerata pabrik di Purwakarta hanya menerima calon tenaga kerja maksimal 25 tahun. Belum lagi untuk melamar kerja harus membayar melalui calo resmi maupun tidak resmi. Terlihat dua balita berlari kesana-kemari. Sesekali perempuan-perempuan itu menyapa anak-anak yang tidak berhenti berlari.

"Umur kami sudah terlalu tua. Tidak mungkin diterima dan bekerja di tempat lain," tegas perempuan lainnya.

Siang itu, 25 September 2019, perempuan-perempuan buruh PT Dada Indonesia berkumpul di tenda. Mereka bergilir menunggu tenda perjuangan yang terletak di depan pabrik PT Dada. Setiap hari mereka bergantian berada tenda yang beratap dan alas terpal. Jam menunjukan pukul 11 siang. Matahari terasa sangat terik.

"Hampir setahun kami berada di tenda ini," timpal kawan Elni.

"Kami harus menjaga sisa bahan dan mesin, karena pemilik perusahaan belum membayar kompensasi dan hak-hak kami," tambah Yudi, buruh PT Dada, satu-satunya laki-laki yang kebetulan hadir di tenda tersebut.

Elni dan kawan-kawannya bagian dari 1300 buruh PT Dada Purwakarta Jawa Barat. Elni dan beberapa kawannya bekerja lebih dari 10 tahun, bahkan ada yang sudah 24 tahun. Ketika menceritakan keadaan PT Dada, satu per satu garis wajah mereka berubah. Seperti sedang memendam amarah, namun tak memiliki kuasa. Mereka merasa dibuang dan terlantarkan setelah bertahun-tahun mengabdikan hidup di depan mesin pabrik. Kemarahan terpancar dari sorot mata mereka ketika menceritakan tindakan-tindakan pejabat yang berwenang di jajaran Kementerian Ketenagakerjaan. Elni dan kawan-kawan merasa telah menempuh berbagai cara untuk mencari penyelesaian masalah, tapi tak kunjung mendapat jawab pasti.

Pada 31 Oktober 2018, perusahaan pemasok merek Adidas, GIII, H&M, DKNY dan Carter's tersebut menyatakan berhenti beroperasi. Perusahaan pembuat aksesoris garmen tersebut tutup tanpa pemberitahuan dan penjelasan. Akibatnya, buruh tidak memiliki persiapan apapun menghadapi perubahan siklus hidup.

Lima bulan pertama setelah diabaikan manajemen pabrik, Elni mendapat cerita menyesakan. Saat itu dua anak Yudi sakit parah dan harus diopname di rumah sakit. Sebagai pencari nafkah utama di keluarga, Yudi bingung, karena BPJS-nya sudah dinonaktifkan. Ia mengadu ke Elni. Elni menggalang dana dari anggota dan serikat

buruh lainnya. Anak Yudi terselamatkan. Tapi dana yang terkumpul tidak dapat memenuhi biaya rumah sakit. Akhirnya, Yudi menjaminkan KTP dan Kartu Keluarganya ke rumah sakit.

Yudi tidak sendirian. Ada banyak buruh lainnya yang mengalami persoalan dan kesulitan menghidupi keluarganya.

"Ada yang digugat cerai istrinya atau suaminya. Ada yang meninggal karena tidak sanggup bayar rumah sakit. Ada yang ditahan KTP dan KK-nya untuk mengurus pengobatan. Ada yang putus sekolah. Ada yang bekerja sebagai tukang parkir," kata Elni menjelaskan dampak beruntun penutupan pabrik kepada buruh.

"Kadang ada anggota yang *gak* punya beras untuk makan. Jadi, sekarang itu, saya pikir yang penting kawan-kawan *gak* mati kelaparan," suara Elni parau dan kedua matanya berkaca-kaca. Sebagai ketua serikat di PT Dada, Elni merasa harus mengambil tanggung jawab lebih melindungi dan memastikan anggotanya dalam keadaan sehat.

***

PT Dada Indonesia, perusahaan asal Korea Selatan yang diresmikan Presiden Soeharto, pada 1992. Sejak beroperasi menerapkan manajemen kerja yang buruk. Para buruh ditekan dengan sistem target yang tinggi.

Elni menceritakan, selama dia bekerja mendengar kabar buruh yang mengalami keguguran akibat kelelahan bekerja. Ia juga pernah mendapati seorang lainnya yang keguguran, dirawat di rumah sakit, kemudian membutuhkan empat kantung darah untuk menggantikan darahnya yang hilang. Setelah pulih, ia hanya diberikan cuti tiga hari dan dipaksa tetap bekerja. Ketika bekerja buruh tersebut pingsan.

Ternyata di dalam perusahaan tidak disediakan air minum yang higienis. Sehingga para buruh harus membawa sendiri air minum dari rumah. Pada akhir 1990, para buruh pernah protes besar karena perusahaan tidak memberikan uang makan. Setelah pemogokan tersebut tidak lagi terdengar pemogokan.

Laporan Workers Rights Consortium (WRC) tahun 2002 menyebutkan bahwa PT Dada gagal melaksanakan kode etik bisnis berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, izin sakit, cuti tahunan, kelebih jam kerja maksimum, uang lembur, fasilitas kesehatan, pelecehan seksual, fisik, dan verbal, serta pembalasan terhadap pelaksanaan hak-hak berserikat dan berunding.

Persoalan muncul kembali pada 2017, ketika Gubernur Jawa Barat mengesahkan Upah Padat Karya di Purwakarta dan tiga kota dan kabupaten lainnya. Nilai upah padat karya lebih rendah dari ketetapan upah minimum. Upah padat karya digugat dan dimenangkan serikat buruh, namun muncul kembali pada 2018. Ternyata, upah padat karya di Purwakarta telah keluar sejak 2016. Anehnya, setelah mendapat fasilitas upah padat karya pun Rp 2,9 juta, masih menangguhkan upah menjadi Rp 2,7 juta dan membayar upahnya dengan cara dicicil.

| Purwakarta | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | UM | UMPK | UM | UMPK | UM | UMPK |
| Nilai Upah | Rp 2.352.650 | Rp 2.927.990 | Rp 3.169.549 | Rp 2.546.744 | Rp 3.722.299 | Rp 2.990.881 |

***

Sebelum tutup, sebenarnya, para buruh mendengar kabar bahwa perusahaan mengalami kesulitan keuangan. Perusahaan mitra Better Work Indonesia dan anggota Protokol Freedom of Association (FoA) ini, menangguhkan upah sejak 2012. Pada 2016, membuka pabrik dengan nama baru, PT Laspo Garment di Boyolali Jawa Tengah. Beberapa buruh ditawari untuk bekerja di PT Laspo, dengan syarat mengundurkan diri, akan dihitung dari nol masa kerja dan dibayar sesuai upah minimum di Boyolali. Tentu saja tidak ada yang tertarik. Pasalnya, mereka sudah bekerja tahunan dan upah minimum di Boyolali lebih kecil. Lagi pula migrasi dari Purwakarta Jawa Barat ke Boyolali bukan perkara mudah karena menyangkut anak yang sedang sekolah, tempat tinggal dan ruang hidup yang telah ditempa dan dibentuk bertahun-tahun.

Sejak membuka pabrik baru di Boyolali, order berkurang, bahan baku dan mesin jahit dipindahkan. Awal 2018, departemen embroideri ditutup. Manajemen pun melarang siapapun memasuki ruangan tersebut. Di gedung produksi, 14 lini produksi berkurang menjadi 7 lini produksi. Buruh ketar-ketir. Perusahaan tidak menceritakan apa yang sedang terjadi. Ketika mengeluarkan mesin, manajemen hanya mengatakan: mesin dijual untuk membayar upah.

Melihat gelagat demikian buruh merasa janggal. Tiga perwakilan serikat buruh di PT Dada menanyakan mengenai kabar kelangsungan produksi. Di PT Dada telah berdiri SBPDI KASBI, PUK FSPMI AI PT Dada Indonesia, dan TSK SPSI. Di setiap pertemuan, manajemen selalu berdalih: akan tetap beroperasi.

Pada 26 Oktober 2018, perwakilan tiga serikat buruh mendesak kembali manajemen berterus terang tentang kelangsungan produksi. Di hadapan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Purwakarta, perwakilan perusahaan menyebutkan, perusahaan akan tetap beroperasi. Buruh pun percaya.

Setelah pertemuan tersebut, para buruh diberikan hak cuti bersama, pada 29-30 Oktober. Para buruh girang bukan kepalang. Saatnya berlibur menikmati waktu bersama keluarga dan memulihkan tenaga untuk kembali bekerja.

Saat masuk kerja, 31 Oktober, ternyata gerbang pabrik tertutup rapat dan tertempel pengumuman yang ditulis di kertas ukuran A3, yang ditandatangani direktur utama PT Dada Indonesia. Isinya hanya menyebutkan, pemegang saham dan direksi telah memutuskan untuk menutup operasional pabrik. Tidak ada penjelasan mengapa pabrik tutup dan bagaimana mekanisme penyelesaian hak-hak para buruh. Para buruh kaget, marah dan merasa ditipu. Hari itu juga mereka memblokade jalan utama Subang dan Jakarta. Hari itu media massa online dan status facebook yang dimiliki buruh ramai membicarakan tentang penutupan PT Dada Indonesia. Ada yang mengecam tindakan perusahaan, ada pula yang menasehati buruh agar pandai bersyukur.

Sebulan setelah pabrik tutup, dari tiga serikat buruh di PT Dada, hanya serikat buruh yang dipimpin Elni, yang bertahan dan menuntut kompensasi penuh kepada perusahaan. Dua serikat lainnya, menerima kompensasi dengan skema pengunduran diri. Elni dan 381 kawannya menuntut agar membayar perusahaan membayar kompensasi sesuai peraturan perundangan dan pembayaran sisa upah, yaitu dua kali ketentuan Pasal 156 Ayat 2, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, membayar selisih kekurangan upah 2018, membayar selisih kekurangan THR

Keagamaan 2018, serta membayar uang makan dan uang transpor. Perusahaan bergeming.

Elni bersama kawan-kawannya pernah mendatangi dan mengadu ke Kementerian Ketenagakerjaan di Jakarta. Tapi tidak mendapat jawaban yang memuaskan. Staff Kementerian Ketenagakerjaan meminta agar Elni melengkapi dokumen pengaduan.

Di akhir Februari 2019, Elni bersama korban penutupan pabrik lainnya di Bekasi, Karawang dan Tangerang datang kembali ke Kementerian Ketenagakerjaan. Ternyata jawaban staff Kementerian Ketenagakerjaan masih sama: lengkapi dulu dokumen. Hari itu, saat audiensi dengan Kementerian Ketenagakerjaan, Elni marah, semarah-marahnya.

Setelah itu, para korban penutupan pabrik mendatangi Kedubes Korea Selatan. Mereka tidak diterima di Kedubes. Alasannya, belum membuat janji. Namun perwakilan dari Kedubes Korea Selatan berjanji akan menghubungi buruh-buruh yang menjadi korban kekejaman pabrik Korea.[65] Seperti sudah diperkirakan, janji tersebut sekadar mengipasi agar buruh segera pergi dari Kedubes Korea Selatan.

Maret 2019 Elni dan kawan-kawan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Bandung Jawa Barat. Juni 2019, PHI memutuskan Elni dan kawan-kawan berhak atas pesangon satu kali ketentuan karena perusahaan dapat membuktikan kerugian selama dua tahun berturut-turut. Tapi tuntutan lainnya dikabulkan.

"Perusahaan melakukan kasasi. Mudah-mudahan pengadilan menguatkan tuntutan kami," harap Elni seraya menambahkan meski merugi perusahaan masih membayar cicilan hutang ke bank.

65 Kedatangan buruh ke Kedubes Korsel untuk merespons pernyataan Presiden Korsel. Untuk ulasannya lihat dalam, Syarif Arifin. *Ketika Presiden Korsel Memerintahkan Menghukum Pengusaha Korea yang Kabur.* Majalah Sedane, 31 Maret 2019. Tersedia: http://majalahsedane.org/ketika-presiden-korsel-memerintahkan-menghukum-pengusaha-korea-yang-kabur/, diakses pada 26 Oktober 2019

# IV
# Simpulan

Relokasi dan ekspansi merupakan respons terhadap dua hal. *Pertama*, meningkatnya jumlah pemesanan barang garmen dan alas kaki yang mengikuti tren *fast fashion,* yang didukung oleh penemuan teknologi otomasi produksi dan pasar online. Para pemilik merek berlomba menyediakan barang dengan desain serba baru di ceruk pasar offline dan online, serta bekerjasama dengan pelaksana *event-event* olahraga regional dan internasional untuk menjual barang dagangannya.

Untuk meningkatkan jumlah produksi Nike memodernisasi rantai produksi dan distribusinya dengan membuka kerjasama dengan Fanatics dan Perry Ellis Internasional dan memperkenalkan otomasi produksi. Adidas melakukan otomasi dan membuka manufaktur rantai produksi baru yang lebih dekat ke pasar Amerika dan eropa. Asics merambah jenis produksi baru dan memasuki pasar Eropa, Amerika Serikat, Afrika dan Asia Tengah dengan membuka toko-tokonya.

Manufaktur *fast fashion* menyediakan barang siap pakai dengan model dan desain sekali pakai dengan harga murah. Karenanya sangat bergantung terhadap ketersediaan air, bahan baku murah dan buruh murah. Kecuali tentang peningkatan jumlah keuntungan, barang dan pengiriman barang dalam waktu cepat, ongkos produksi terus menerus dipangkas. Upah dan tunjangan buruh ditekan, sementara target produksi terus meningkat. Pada titik itulah tren *fast fashion*, mencari wilayah-wilayah baru untuk memproduksi barang.

Keadaan-keadaan di atas dimungkinkan karena negara memfasilitasi dan mendorong terjadinya relokasi dan ekspansi manufaktur garmen dan alas kaki. Pemerintah pusat menyediakan berbagai kemudahan dan insentif bagi industri untuk membuka pabrik baru di wilayah baru dengan membangun jalan tol, konektivitas nasional, kemudahan pembebasan lahan, keringanan pajak dan perizinan. Pemerintah daerah membuka diri dengan mempertahankan upah murah. Dalam konteks demikian, pembiaran terhadap berbagai pelanggaran hak normatif buruh di tempat kerja dapat dimaknai sebagai bagian dari insentif bagi investor.

*Kedua*, menguatnya gerakan buruh di Jabodetabek. Dengan berbagai cara, gerakan buruh di Jabodetabek mendorong kenaikan upah minimum, memprotes berbagai pelanggaran hak dasar buruh di tempat kerja, memenangkan berbagai tuntutan, menambah jumlah keanggotaan dan membentuk serikat buruh baru, serta membakukan kemenangan hak dasar buruh dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Semuanya merupakan ancaman terhadap manufaktur garmen dan alas kaki yang kerap mengakali peraturan perundangan demi meningkatkan jumlah keuntungan.

Secara umum, relokasi dan ekspansi membawa dampak negatif terhadap buruh dan serikat buruh. Namun, dapat diperkirakan bahwa relokasi dan ekspansi sekadar memperlihatkan perpindahan investasi alih-alih penambahan investasi. Sejak 2012, jumlah investasi di Jawa Tengah meroket namun jumlah investasi di Jawa Barat, DKI dan Banten menyusut.

Akibat langsung dari relokasi dan ekspansi dialami langsung oleh buruh dan serikat buruh. Yaitu,

a. Bagi buruh yang masih bekerja, peristiwa relokasi dan ekspansi merupakan ancaman terhadap keberlangsungan pekerjaan dan pendapatan yang layak. Buruh dihantui

ketakutan bahwa sewaktu-waktu tempat kerjanya akan tutup. Tujuan utama relokasi dan ekspansi adalah memangkas ongkos produksi serendah-rendahnya.

b. Buruh-buruh yang menjadi korban relokasi kehilangan penghidupannya. Keterbatasan lapangan pekerjaan dan usia kerja yang makin terbatas, membuat buruh dan keluarga buruh tidak mampu merencanakan masa depannya.

c. Berbagai hak perburuhan di tempat kerja yang telah diperjuangan dan dirumuskan dalam PKB, perlahan dilucuti.

d. Serikat buruh kehilangan anggota dan kader-kader terbaik karena pabriknya tutup. Relokasi dan ekspansi menyebabkan penurunan jumlah anggota. Penurunan jumlah anggota berarti berkurangnya jumlah iuran bagi serikat buruh.

Ketika penelitian dilaksanakan, terdapat berbagai kasus perburuhan yang masih berlangsung. Para buruh masih bertahan dan berjuang menuntut tanggung jawab pemilik pabrik dan pemilik merek. Di antara dari kasus-kasus tersebut merupakan bagian dari penelitian ini dan beberapa lainnya berkaitan dengan relokasi dan ekspansi. Berikut adalah kasus-kasus tersebut:

1. Kasus penutupan pabrik PT Dada Indonesia Purwakarta, pemasok garmen Adidas, H&M, Carters, dan GIII. Tuntutan kompensasi penuh.
2. Kasus penutupan PT DSI Karawang, pemasok garmen Nike dan Umbro. Tuntutan kompensasi penuh.
3. Kasus penangguhan upah 2013-2014 dan kontraktualisasi PT Beesco Karawang, pemasok alas kaki Asics. Tuntutan pembayaran sisa penangguhan upah 2013-2014 dan pengangkatan buruh kontrak jadi tetap.
4. Kasus penutupan PT PDKB Tangerang, pemasok Adidas dan Mizuno. Tuntutan pembayaran kompensasi.
5. Kasus penutupan PT Mikwang Tangerang, pemasok Adidas. Tuntutan pembayaran kompensasi.
6. Kasus penutupan PT SS Print Bekasi, pemasok Adidas. Tuntutan pembayaran kompensasi.
7. Kasus penutupan PT Holi Karya Sakti Semarang, pemasok Asics. Tuntutan pembayaran kompensasi, sisa upah dan THR.
8. Kasus pemecatan PT Liebra Permana, Bogor. Pemasok H&M. Tuntutan pembayaran kompensasi
9. Kasus penutupan PT Youtex Subang, pemasok Walmart. Tuntutan pembayaran kompensasi.
11. Kasus penutupan PT Sandrafine Tangerang, pemasok GAP dan H&M. Tuntutan pembayaran kompensasi.